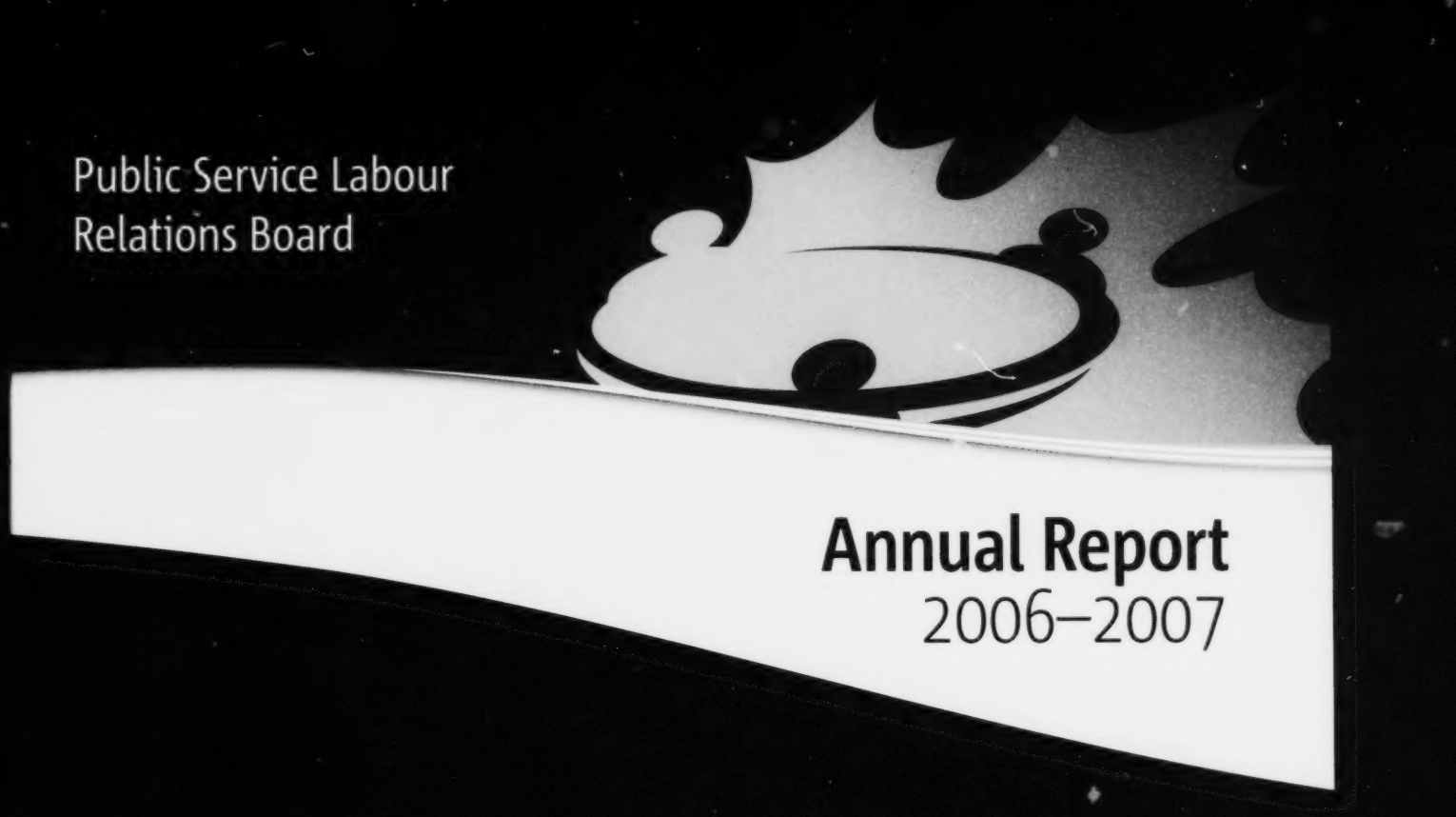
Public Service Labour Relations Board



Annual Report
2006–2007

© Minister of Public Works and Government Services Canada 2007

Cat. No. SR1-2007

ISBN 978-0-662-69909-5

This publication is also available on the Board's website at

www.pslrb-crtfp.gc.ca

The Honourable Josée Verner, P.C, M.P.
Minister of Canadian Heritage, Status of Women and Official Languages
House of Commons
Ottawa, K1A 0A6

Dear Minister,

It is my pleasure to transmit to you, pursuant to section 251 of the *Public Service Labour Relations Act*, the Annual Report of the Public Service Labour Relations Board, covering the period from April 1, 2006 to March 31, 2007, for submission to Parliament.

Yours sincerely,

Casper M. Bloom, Q.C., Ad. E.
CHAIRPERSON

Public Service Labour Relations Board

2006–2007

Chairperson: Casper M. Bloom, Q.C., Ad. E.

Vice-Chairpersons:
Ian R. Mackenzie
Sylvie Matteau (term ended September 1, 2006)
Georges Nadeau
Michele A. Pineau (appointed January 1, 2007)

Full-time Members:
Dan Butler
Barry Done
Léo-Paul Guindon
Dan R. Quigley
Jean-Pierre Tessier (term ended February 28, 2007)

Part-time Members:
Bruce Archibald, Q.C.
Ruth Elizabeth Bilson, Q.C.
Mary Ellen Cummings
Joan Gordon
Thomas Kuttner, Q.C.
Paul E. Love
Kenneth E. Norman
John J. Steeves
Denise T. Wilson

PRINCIPAL STAFF OFFICERS OF THE BOARD

Executive Director of the Board and General Counsel:	Pierre Hamel
Director, Dispute Resolution Services:	Guy Baron
Director, Compensation Analysis and Research Services:	Guy Lalonde
Director, Registry Operations and Policy:	Susan Mailer
Director, Corporate Services:	Denise Benoit
Director, Financial Services:	Robert Sabourin

Message from the Chairperson

I am pleased to submit to Parliament the Annual Report of the Public Service Labour Relations Board (the Board) for 2006–2007.

As the newly appointed Chairperson of the Board, I feel very privileged to have been given the opportunity to lead an organization with such a solid record of achievement in administering the collective bargaining and grievance adjudication systems in the federal public service and parliamentary service. Thanks to the combined efforts of current and past Board members, management and employees, the Board is widely recognized as a highly credible and necessary organization.

In April 2005, the Board's mandate as an independent quasi-judicial tribunal was broadened with the enactment of the *Public Service Labour Relations Act (PSLRA)*. Under this Act, the Board is responsible for setting the parameters of fair and equitable employee representation, providing critical support for the collective bargaining process, which includes determining essential services, as well as adjudicating grievances and complaints, and offering mediation, conciliation and arbitration services. As part of its new mandate, the Board is establishing compensation analysis and research services that will support the collective bargaining process.

The Board is committed to conducting itself in an open and impartial manner consistent with the law, procedural fairness and the rules of natural justice as it deals with matters that have a significant impact on labour relations in the federal public service. The Board endeavours to continue to consult with both labour and management to facilitate and improve its processes and to educate clients and the public about its role, services and jurisprudence.

For the past few years, the Board has expended considerable effort managing the transition of its operations from the former legislation to the new regime. Over the coming year, the Board will be pursuing its efforts to address the backlog of cases, to solidly establish its compensation analysis and research function and deliver compensation data, and to continue to improve the Board's management framework and infrastructure. Focusing on these priorities will help ensure that the Board's services and operating systems remain effective and efficient for the delivery of its mandate.

Fundamental to the effective and efficient delivery of the Board's mandate is an adequate and stable resource base. With 85 employees and expenditures of $10.4 million, the Board is tasked with delivering services under its statutory mandate to a client base that includes some 230,000 employees, 24 employers and 86 bargaining units. While the Board gained additional responsibilities under the new *PSLRA* in 2005, it was not given a permanent commitment of increased financial resources to carry these out.

As the Board's new Chairperson, I am concerned about the time, energy and human resources that have been expended over the past few years in submitting repeated requests for the funds essential to conducting our work, given that the necessity for and disposition of these funds are not in question. We hope to see the matter resolved this year by the incorporation of these supplementary amounts into the Board's core funding, thus rendering them permanent.

I look forward to leading the Board in the accomplishment of its ambitious agenda in 2007–2008. All those who work for the Board are strongly committed to sustaining their efforts in the year ahead and to continuing to promote harmonious labour relations in the federal public service and parliamentary service in the interest of all Canadians.

Casper M. Bloom, Q.C., Ad. E.

Chairperson
Public Service Labour Relations Board

Table of Contents

Public Service Labour Relations Board, 2006-2007 iii

Message from the Chairperson v

Part One–About the Public Service Labour Relations Board 2
Overview 2
Our Three-Pronged Mandate 2
Our Clients 4
Our Organization 4
Members of the Public Service Labour Relations Board 5
Management of the Board 5
Other Responsibilities of the Board 5

Part Two–The Year in Review 7
Overview of the Board's Work 7
Adjudication Services 11
Mediation Services 19
Compensation Analysis and Research Services 20

Appendix 1 25
Table 1: Number of Bargaining Units and Public Service Employees by Employer and Bargaining Agent 25
Table 2: Number of Bargaining Units and Public Service Employees by Bargaining Agent 29

Appendix 2 30
Table 1: Cases Before the Public Service Labour Relations Board 30
Table 2: Mediation Services Cases 30
Table 3: Collective Bargaining Cases 31

Appendix 3 32
Members of the Public Service Labour Relations Board 32
Full-time Board members 32
Part-time Board members 38

part one

About the Public Service Labour Relations Board

The Board is unique in that it is one of the few bodies of its type in Canada that combines both adjudication and labour relations functions.

Overview

The Public Service Labour Relations Board (the Board) is a quasi-judicial tribunal mandated by the *Public Service Labour Relations Act (PSLRA)* to administer the collective bargaining and grievance adjudication systems in the Public Service of Canada. The Board is unique in that it is one of the few bodies of its type in Canada that combines both adjudication and labour relations functions.

Through its role in adjudicating grievances and complaints, mediating disputes, supporting the collective bargaining process, and performing compensation analysis and research, the Board helps foster harmonious labour relations and good human resource management in the federal public service. This benefits Canadians by supporting a productive and effective workplace that delivers government programs in the public interest.

The Board came into being on April 1, 2005, with the enactment of the new *PSLRA*. It replaced the Public Service Staff Relations Board (PSSRB), which had existed since 1967 when collective bargaining was first introduced into the federal public service.

Although the new Act effectively created a new Board with a new mandate, the Board in fact continues to provide many of the same services as the former PSSRB and builds on its accomplishments and the solid body of jurisprudence it generated.

Our Three-Pronged Mandate

Adjudication services

The Board and adjudicators of the Board hear and determine grievances, complaints and labour relations matters brought before them under the *PSLRA*. These cases are diverse and wide-ranging, and include:

Grievances (individual, group or policy)

- interpretation of collective agreements and arbitral awards;
- disciplinary action resulting in termination, demotion, suspension or financial penalty;
- demotion or termination for unsatisfactory performance or for any other non-disciplinary reasons; and
- deployment without an employee's consent.

Complaints

- unfair labour practices; and
- reprisal actions taken for raising an issue under Part II of the *Canada Labour Code*.

Applications

- certification and revocation of certification;
- determination of successor rights;
- determination of managerial or confidential positions;
- determination of essential services agreements;
- review of prior Board decisions; and
- requests for extensions of time to present grievances or to refer grievances to adjudication.

Mediation services

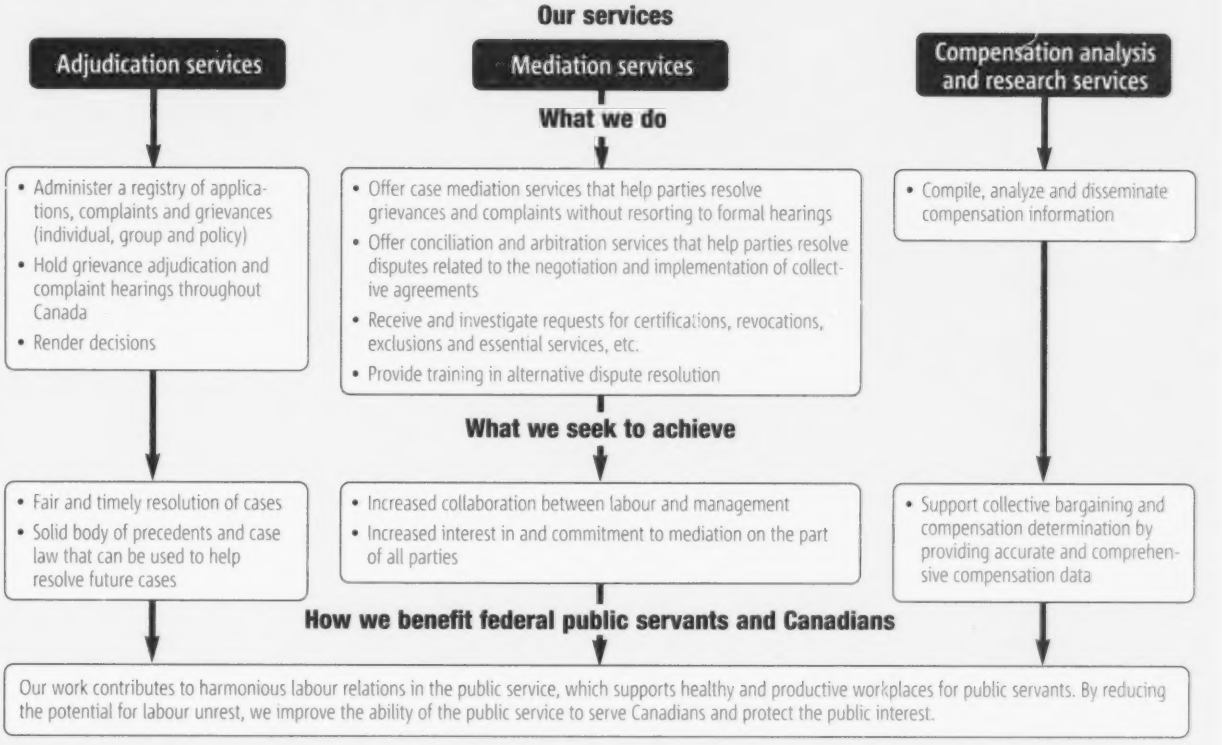
Mediators provided by the Board help parties reach collective agreements, manage their relations under collective agreements, and resolve complaints and grievances in an effort to minimize the need for formal hearings.

Compensation analysis and research services

The Board conducts analysis and research on compensation for comparable work in relevant labour markets outside the federal public service. This information is provided to parties engaged in the collective bargaining process and is also available to other public and private organizations and individuals.

The Public Service Labour Relations Board at a Glance

Our role is to administer the collective bargaining and grievance adjudication systems and offer mediation and compensation analysis and research in the federal public service.


Our services
Adjudication services
Mediation services
Compensation analysis and research services
What we do
• Administer a registry of applications, complaints and grievances (individual, group and policy)
• Hold grievance adjudication and complaint hearings throughout Canada
• Render decisions
• Offer case mediation services that help parties resolve grievances and complaints without resorting to formal hearings
• Offer conciliation and arbitration services that help parties resolve disputes related to the negotiation and implementation of collective agreements
• Receive and investigate requests for certifications, revocations, exclusions and essential services, etc.
• Provide training in alternative dispute resolution
• Compile, analyze and disseminate compensation information
What we seek to achieve
• Fair and timely resolution of cases
• Solid body of precedents and case law that can be used to help resolve future cases
• Increased collaboration between labour and management
• Increased interest in and commitment to mediation on the part of all parties
• Support collective bargaining and compensation determination by providing accurate and comprehensive compensation data
How we benefit federal public servants and Canadians
Our work contributes to harmonious labour relations in the public service, which supports healthy and productive workplaces for public servants. By reducing the potential for labour unrest, we improve the ability of the public service to serve Canadians and protect the public interest.

As a quasi-judicial statutory tribunal, the Board is independent of the government of the day.

Our Clients

In carrying out the activities in its three mandate areas, the Board assists employees, employers and bargaining agents in their labour relations.

Some 230 000 federal public servants belong to bargaining units covered by the *PSLRA*. They work for 24 different employers in the Public Service of Canada. Treasury Board, which is the employer of the core public administration, is by far the largest of these, employing 163 821 employees working in federal government departments and agencies. The remainder—66 255 public service employees—work for one of 23 other employers. (For a list of these employers, please refer to Appendix 1, Table 1.)

As of March 30, 2007, 22 bargaining agents were certified to represent 86 bargaining units in the federal public service. The Public Service Alliance of Canada is the certified bargaining agent for 32% of these bargaining units, encompassing 66% of unionized employees. A further 20% of unionized employees are represented by the Professional Institute of the Public Service of Canada, and the remaining 14% of unionized employees are represented by other bargaining agents. The majority of the other bargaining agents each represent one bargaining unit and membership in those ranges from 10 to 10 000 employees.

Table 1 in Appendix 1 reports the number of public service employees in non-excluded positions by employer and bargaining agent.

The Board's clients also include some employees who do not belong to bargaining units. For example, individuals who occupy managerial and confidential positions excluded from bargaining units are entitled to refer certain types of grievances to adjudication.

Any of these employees, employers and bargaining agents may be a party to an adjudication or mediation effort, as may deputy heads of federal departments and agencies, and the departments and agencies themselves. All of the employers and bargaining agents (on behalf of their members) are potential users of the compensation analysis and research services provided by the Board. On occasion, the Board also offers mediation services to non-represented employees involved in disputes.

Our Organization

As a quasi-judicial statutory tribunal, the Board is independent of the government of the day. It is responsible to Parliament through a designated minister who is not a member of the Treasury Board. The designated minister is currently the Minister of Canadian Heritage, Status of Women and Official Languages.

The designated minister is responsible under the *PSLRA* for tabling the Board's Annual Report before Parliament each year and for signing documents required under the *Financial Administration Act*. The minister is also the line of communication with the Governor in Council for the purposes of making appointments to the Board.

* Section 53(1) of the *PSLRA* provides for the establishment of an advisory board responsible for providing advice to the Chairperson with respect to compensation analysis and research services.

** The PSLRB has no direct involvement in the operations of the National Joint Council.

*** The number of Board members is determined by the Governor in Council. Members may be appointed on a full-time or part-time basis.

In 2006–2007, the Board had expenditures of $10.4 million and had 85 full-time equivalent positions.

Members of the Public Service Labour Relations Board

The members of the Board are responsible for administering the *PSLRA* by conducting hearings throughout Canada and rendering decisions. They are appointed by the Governor in Council for terms of no longer than five years. They may be re-appointed any number of times.

The Board is made up of the Chairperson, up to three Vice-Chairpersons and additional full- and part-time members as required. The Chairperson, Vice-Chairpersons and full-time Board members meet monthly to discuss questions of general interest to the operations of the Board and to determine matters related to policy.

Yvon Tarte served as the first Chairperson of the new Board. He retired in May 2006 after 14 years serving the Board and its predecessor, the PSSRB. Vice-Chairpersons of the Board, Sylvie Matteau and Ian R. Mackenzie, respectively, served as acting chairpersons until January 2, 2007 when the Board's new Chairperson, Casper M. Bloom, Q.C., Ad. E., was appointed.

Michele A. Pineau was appointed Vice-Chairperson of the Board effective January 1, 2007. Ian R. Mackenzie and Georges Nadeau continue in their appointments as vice-chairpersons of the Board. In 2006-2007 Jean-Pierre Tessier completed his term as a Board member, and Sylvie Matteau completed her term as Vice-Chairperson.

Biographies of full-time Board members are included in Appendix 3, along with the names and terms of part-time Board members.

Management of the Board

Under the Board's governance structure, the Chairperson is the Board's Chief Executive Officer and has overall responsibility for managing the Board. Each Vice-Chairperson has been delegated functional responsibility for one of the three components of the Board's mandate—adjudication, mediation, and compensation analysis and research.

In 2006–2007, the Board had expenditures of $10.4 million and had 85 full-time equivalent positions.

The Executive Committee is responsible for managing the resources allocated to the Board and for providing strategic direction and oversight to the management of the Board. It is composed of the Chairperson, the three Vice-Chairpersons, the Executive Director and General Counsel of the Board, and the directors of Registry Operations and Policy, Dispute Resolution Services, Compensation Analysis and Research, Corporate Services and Finance.

The Executive Director and General Counsel of the Board assists the Chairperson in the exercise of his functions and, subject to his direction, directs and supervises the day-to-day operations of the Board, the management of the Board's internal affairs, and the work of persons employed by the Board.

The Board has put in place key elements to ensure good governance, management and accountability. These include an annual strategic plan that takes into account operational priorities, resources, key risks faced by the organization and expectations of key stakeholders, along with a Management Resources and Results Structure that supports well-defined and long-term program activity, a Results-based Management and Accountability Framework and a risk-based internal audit plan. The organization regularly updates these plans and monitors and reports its progress in achieving goals set out in them. Key documents are available on the Board's website at www.pslrb-crtfp.gc.ca.

Other Responsibilities of the Board

As required by the *PSLRA*, the Board provides physical and administrative support services to the National Joint Council (NJC), an independent consultative body of employer and employee representatives. The NJC exists to facilitate consultation on, and the co-development of, policies and terms of employment that do not lend themselves to unit-by-unit bargaining. The Board houses the NJC but plays no direct role in its operation.

The Board administers the collective bargaining and grievance adjudication systems under the *Parliamentary Employment and Staff Relations Act*, which governs labour relations in Parliament. Under an agreement with the Yukon government, the Board also administers the collective bargaining and grievance adjudication systems required by the Yukon *Education Labour Relations Act* and the Yukon *Public Service Labour Relations Act*. When performing those functions funded by the Yukon government, the Board acts as the Yukon Teachers Labour Relations Board and the Yukon Public Service Labour Relations Board, respectively.

Separate annual reports are issued for all of these acts, and are available on the Board's website at www.pslrb-crtfp.gc.ca.

part two

The Year in Review

The Board's assistance to the parties begins with early interventions that aim to resolve issues before more formal proceedings become necessary.

Overview of the Board's Work

In 2006–2007, the Public Service Labour Relations Board (the Board) moved into full-scale operation under the new *Public Service Labour Relations Act (PSLRA)*.

Early interventions to resolve issues

The Board's assistance to the parties begins with early interventions that aim to resolve issues before more formal proceedings become necessary. At the request of the parties, the Board provides preventive mediation services and offers support for consultation processes where the parties to a dispute can collaborate to identify and resolve problems. The Board also conducts a mediation training program to help equip employer and employee representatives with tools that will enable them to address local issues as they arise in the workplace.

The Board's new compensation analysis and research services also aim to assist the parties in preventing disputes by providing impartial information needed to support their discussions in collective bargaining.

Voluntary resolution of cases through mediation

When the Board receives a reference to adjudication, a complaint or another application, it gives priority to exploring options for resolving the matter voluntarily through mediation. Board mediators and Board members acting as mediators have established a strong record of success in helping the parties find solutions to their problems without the need for more formal hearings and decisions. The Board's mediation efforts may also continue once more formal proceedings have begun, with Board members ready to provide renewed mediation assistance where the parties concur.

Mediation is also the watchword for disputes in collective bargaining that come to the Board. By helping the parties reach voluntary agreements on essential services issues and on their disagreements at the bargaining table, the Board aims to minimize the number of cases where a formal dispute resolution procedure is required to bring collective agreement negotiations to completion.

The total number of cases before the Board—both new and carried over from previous years—continues to increase.

Resolution of cases through hearings and decisions

Not all cases brought to the Board are suitable for voluntary resolution through mediation, nor do mediation efforts always succeed when they are undertaken. In those cases, the Board turns to more formal hearing and decision processes to assist the parties. These include grievance adjudication proceedings, complaint hearings, or a reference by the Chairperson to arbitration boards and public interest commissions. Depending on the process, the result takes the form of a binding decision that resolves a dispute, or in the case of public interest commissions, a decision that provides guidance as to how a problem might be settled by the parties. Pre-hearing conferences also contribute to the resolution of cases.

Each year, the number of cases that result in formal decisions is a relatively small percentage of the total actions brought before the Board. These decisions nevertheless are often viewed by the parties and the public as the Board's most tangible "product."

Some decisions establish important jurisprudence to guide the parties in the future. Some resolve conflicts that have attracted substantial public attention. While there is no doubt that these formal decisions are a critical component of the Board's role, they are always a complement to, rather than a substitute for, the Board's efforts to assist the parties in other ways.

The Board's caseload in 2006–2007

The total number of cases before the Board—both new and carried over from previous years—continues to increase. In 2006–2007, the volume of open cases stood at 5928. This represents a 4% increase over 2005–2006, a 35% increase over 2004–2005 and a 48% increase over 2003–2004.

Grievances referred to adjudication constitute the bulk of the Board's workload. In 2006–2007, 5211 grievances constituted 88% of the Board's total cases—up from 83% in 2005–2006. The remaining 717 cases (12%) consisted of complaints and applications. These are matters that are heard and decided by the Board or by a member of the Board.

In 2006–2007, 29% of the Board's total active caseload (or 1693 cases) was composed of new files received in 2006–2007; the other 71% (or 4235 cases) was made up of cases carried forward from previous years.

The Board closed 2636 cases in 2006–2007 (or 44% of its total active caseload), significantly more than in 2005–2006, when it closed 1447 cases. This was largely due to the withdrawal by one bargaining agent of 860 grievance cases at one time after a particular issue was resolved during collective bargaining. Outside this single mass withdrawal, the Board also succeeded in closing 329 more files than in the previous year. As a result, 22% fewer cases needed to be carried forward to the next fiscal year than in 2005–2006 (3292 compared to 4235).

The total number of all new cases received by the Board actually declined slightly—by 2%—in 2006–2007. The distribution of these new cases by type changed markedly. The number of new grievance cases was down 13% (from 1439 to 1251) and the number of applications received was up 56% (from 248 to 387). The latter was mainly due to a rise in applications for the determination of management and confidential positions, and for requests to extend time to file grievances or references to adjudication.

Table 1 in Appendix 2 provides more detailed statistics on the Board's caseload in 2006–2007.

Grievances

Grievances are referred to the Board mainly as a result of "rights disputes" that arise from the application or interpretation of collective agreements or arbitral awards, or from major disciplinary action involving financial penalty, such as suspension and termination.

If a public service employee presents a grievance within a department or agency and it reaches the

The Board offers mediation services to the parties involved in all grievance cases.

end of the internal grievance process without being resolved to the employee's satisfaction, he or she may refer the grievance to adjudication before the Board if the subject matter falls within the classes listed in the *PSLRA*.

The Board offers mediation services to the parties involved in all grievance cases. Although engaging in mediation is voluntary, in many cases the parties agree to go forward to mediation, which can bring about a settlement before a case goes to a hearing. Cases that are not settled or withdrawn proceed to a hearing before a member of the Board selected by the Chairperson. Board members sitting in this capacity are acting as adjudicators.

In 2006–2007, the number of active grievance adjudication cases stood at 5211. This represented an increase of 4% over 2005–2006, an increase of 22% over 2004–2005 and an increase of 68% over 2003–2004.

While the number of new grievance cases received by the Board has been declining since 2004–2005, a backlog has been created because the number of cases carried forward every year has continued to climb, up until this fiscal year. For example, in 2005–2006, the number of cases carried over to the next year increased by 11% over 2004–2005 and by 73% over 2003–2004. But at the end of 2006–2007, only 2992 active grievance cases were carried forward to 2007–2008, representing a 24% drop from the year before. The main reason for this was the withdrawal of 860 grievance cases by one bargaining agent mentioned earlier.

In 2006–2007, the 1251 new grievance cases were distributed as follows: 1224 were individual grievances, 12 were group grievances and 15 were policy grievances. Fifty-three of those were termination cases.

The Board closed 2219 grievance cases in 2006–2007, or 43% of all grievance cases. The vast majority of those were cases settled or withdrawn by the parties involved. The Board also issued 94 adjudication decisions, some of which applied to more than one case.

When the *PSLRA* was enacted on April 1, 2005, employees were still able to refer grievances to adjudication under the former Act if the events grieved happened before that date, or if the grievance had been presented but not finally dealt with before that date.

In 2005–2006, 209 grievances (or 14% of grievances) referred to the Board were filed under the new Act while 1230 grievances (or 86% of grievances) were filed under the former Act.

In 2006–2007 the proportion has almost reversed; 926 (74%) new grievances were filed under the new Act while 325 (26%) were filed under the former Act. Although the number of grievances referred under the former Act is declining, it still represented one quarter of all grievances referred to the Board in 2006–2007.

Complaints

Three per cent of the Board's active caseload in 2006–2007 involved complaints (156). Two types of complaints are heard by the Board—complaints of unfair labour practices under the new Act and complaints related to reprisals under the *Canada Labour Code*.

The bulk of active cases (126 or 81%) fall into the first category, which comprises certain types of complaints by employees, bargaining agents and employers, including those in which:

- an employer is alleged to have engaged in unfair labour practices (for example, by interfering with the creation or administration of a union or by engaging in discrimination based on union membership);
- a bargaining agent is accused of acting in bad faith in the representation of an employee; or
- an employer or bargaining agent is accused of failing to bargain in good faith.

The remaining cases (30 or 19%) fall into the second category, which includes complaints about disciplinary actions or discrimination resulting from the exercise by federal public

The Board's true caseload at any time is composed of a subset of the number of files formally referred to it—a subset that is not always easy to quantify with certainty.

service employees of workplace health and safety rights under Part II of the *Canada Labour Code*.

The total number of new complaints received in 2006–2007 (55) was quite similar to the previous year (49). However, the number of unfair labour practice complaints received went up from 31 to 50 (a 61% increase), while the number of complaints of reprisal under the *Canada Labour Code* went down from 18 to 5 (a 72% decline).

Applications

Nine percent (561) of the Board's active cases in 2006–2007 involved applications for certifications, determination of management and confidential positions, designation of essential services positions, review of prior Board decisions and extensions of time.

There has been a notable increase in applications requesting an extension of time to file a grievance or to refer a grievance to adjudication. The number jumped by 224% over the previous year (from 33 to 107). Such applications can be heard and decided only by the Chairperson or a Vice-Chairperson as delegated by the Chairperson.

Looking Behind the Numbers

Reporting the number of cases before the Board tells an important story about its work. It is important to interpret these numbers with some caution, however, particularly as they relate to the Board's grievance caseload. There are a number of factors that make the Board's caseload appear larger than it actually is.

Under the former Act, there was no formal provision for group grievances as currently exists under the new Act. Instead, employees who shared a common concern might submit many separate references to adjudication on the same subject at the same time.

On occasion, bargaining agents have also used this approach as part of a collective bargaining campaign to press for solutions to common problems experienced by their members. On occasion, these campaigns have resulted in a large volume of similar grievances being referred over a very short period of time, such as several hundred in the course of one week.

In practice, the Board has normally consolidated these grievances for purposes of adjudication. Alternatively, an adjudicated outcome in a representative case might be used by the parties to resolve other references on the same subject. In still other instances, groups of cases have been withdrawn without formal Board intervention once the matter has been resolved in another setting.

The Board also frequently receives multiple references to adjudication from a single grievor, either at the same time or sequentially. In most situations where it is possible, Board mediators and adjudicators address these files together in one proceeding. Often, multiple files reveal related problems in the workplace that can best be solved through an integrated approach.

Finally, some files come to the Board when a party needs to comply with collective agreement or statutory time limits in order to protect its rights. A number of those cases are subsequently withdrawn when the parties themselves resolve the matter voluntarily prior to Board involvement.

Given these types of situations, the Board's true caseload at any time is composed of a subset of the number of files formally referred to it—a subset that is not always easy to quantify with certainty.

Strategies to Manage the Board's Caseload

In response to the continued increase in the volume of cases before it, the Board has introduced new case management tools to keep active files to a manageable number. When new references and complaints are filed, they go through a thorough screening to identify any trends that would permit the Board to administratively group matters to be heard together or at least to track them under one common element.

A growing number of cases involve individuals who are representing themselves.

The Board also took action in 2006–2007 to deal with a steep rise in the number of requests from parties on both sides to postpone hearings at the last minute, either because of eleventh-hour settlement discussions or because witnesses were suddenly unavailable. To address this, in May 2006 the Board wrote to the parties to inform them that requests for postponement would be more closely scrutinized in the future.

The Board is also encouraging the parties to propose alternate cases to substitute into the time slots of cases that are unable to proceed. It should be noted that cases are currently scheduled in the anticipation that a certain number will settle, thereby allowing Board members/adjudicators time to write their decisions. If the Board changed the scheduling process significantly, it would not be able to assign cases in the same manner.

In addition, the Board is making greater use of the new provisions in the Act that provide for pre-hearing conferences. These have proven to be effective in clarifying issues prior to the start of a hearing, and, in some cases, they eliminate the need for an in-person hearing altogether. Pre-hearing conferences still present a challenge for the parties, who have to balance their availability not just for the formal hearing, but also for these conferences. The Board may use alternate modes such as teleconferences to hold hearings as well.

For a number of years, the Board has offered expedited adjudication to parties who want to save time and resources. This allows certain grievances to be dealt with without resorting to a full hearing process. In the expedited process, the parties normally file an agreed statement of facts and no witnesses are heard.

The parties agree that decisions rendered in the expedited process are not precedent-setting and will not be subject to judicial review. Oral decisions are given to the parties at the hearing. A short written decision follows within five days.

In 2006–2007, the Canadian Federal Pilots Association agreed to proceed with expedited adjudication with the Treasury Board, bringing the total number of bargaining agents availing themselves of expedited adjudication to 17.

In 2006–2007, 21 cases filed with the Board requested the expedited adjudication process. The nine expedited adjudication hearings held during the year resulted in decisions affecting 20 cases from previous years.

New Challenges for the Board

Most individuals who file grievances or complaints with the Board are represented by their bargaining agents. However, individuals may represent themselves when a grievance relates to termination, demotion or discipline resulting in financial penalty. A growing number of cases involve individuals who are representing themselves. While those cases still constitute a small proportion of the total number of cases filed every year, they have a disproportionate impact on the Board's resources. For example, since most self-represented individuals are not familiar with the Board's legislation and regulations, they have many questions and need much assistance as they go through the process of filing their cases. The Board has produced a video and written guidance to assist such individuals in presenting their grievances and complaints. These are available on the Board's website at www. pslrb-crtfp.gc.ca, or upon request.

Adjudication Services

Decisions of Interest

This section elaborates on several decisions of interest rendered by the Board and by Board members acting as adjudicators in 2006–2007. While these selected decisions represent only a small portion of all the cases heard by the Board during the past year, they provide a good idea of the nature, diversity and complexity of matters coming before the Board.

Other decisions of interest in 2006–2007 dealt with human rights and the duty to accommodate persons with disabilities, the definition of reprisal under the *Canada Labour Code* and the certification of the bargaining unit representing lawyers in the federal public service.

Summaries and full-text versions of all decisions rendered by the Board and its adjudicators can be found on the Board's website at www.pslrb-crtfp.gc.ca.

The first theme within decisions of interest centres around complaints of unfair labour practices. In 2006–2007, as noted earlier, the Board had the opportunity to address a number of such complaints. The second area picks up on a theme presented last year, which concerns the approach of adjudicators to admitting evidence obtained through videotape surveillance.

Other decisions of interest in 2006–2007 dealt with human rights and the duty to accommodate persons with disabilities, the definition of reprisal under the *Canada Labour Code* and the certification of the bargaining unit representing lawyers in the federal public service.

Certain decisions of the Board and its adjudicators have also been the subject of applications for judicial review before the Federal Court and the Federal Court of Appeal.

Complaints of unfair labour practices

The following three key cases in 2006–2007 concerned sections related to unfair labour practice complaints under both the former Act and the new Act. Each of the decisions issued by the Board focused on a different aspect of unfair labour practices.

In **Lamarche v. Marceau**, 2007 PSLRB 18, the Board was called upon to evaluate evidence related to the bargaining agent's allegation of anti-union "animus" (animosity) and to decide whether it was sufficient to meet the burden of proof required in such cases.

In this case, the complainant first filed a complaint under the former Act in 2002. He alleged that the Act had been violated when his candidacy for an acting appointment was rejected because he occupied a national position with his bargaining agent. His complaint was heard by the PSSRB and dismissed in 2004.

The complainant filed a successful application for judicial review and the Federal Court of Appeal ordered a new hearing, which took place in 2006 but was decided under the terms of the former Act.

For such a complaint to be allowed, the complainant has to show that the employer acted in a discriminatory manner toward the employee because he or she was a member of an employee organization or because he or she was exercising a right under the former Act. In addition, as pointed out in the Federal Court ruling that referred this matter back to the Board for a new hearing, the evidence of anti-union animus is very relevant, if not crucial, to the matter to be decided.

Evidence revealed that the respondent had informed employees at a meeting that the complainant had not been considered for an acting appointment as tax appeals team leader because of his involvement with union duties. The respondent countered that he had chosen the most qualified person for the appointment and that the complainant did not possess the appeals experience required for the job.

At a later meeting, the respondent told the complainant that his involvement with the bargaining agent was very important and that the complainant could not leave to become a manager. Further evidence showed that though the bargaining agent had repeatedly requested the respondent sign a membership card, he had always refused, stating that he had no need for the bargaining agent.

The evidence also disclosed that, some years earlier, the respondent had commented in an employee's annual performance review that involvement with a bargaining agent was not compatible with managerial duties. The respondent had also informed an employee on the employer's bargaining team that he was not obliged to consider "a union guy," because the latter did not belong to the Appeals Division. The respondent countered that he had given employees involved with the union acting assignments in managerial positions on several occasions.

The Board considered the extent to which bargaining agent representatives could publicly criticize decisions of the employer and whether discipline imposed by an employer on a representative for having done so constitutes an unfair labour practice.

In its decision, the Board recognized that, by virtue of section 7 of the PSSRA, it could not evaluate the employer's decision about the qualifications deemed necessary for the acting assignment in question. It could, however, decide if the reasons given by the employer for not considering the complainant's candidacy were well founded or merely a pretext.

The Board allowed the complaint, stating that the reasons were indeed a pretext and were tainted by anti-union animus. To remedy the violation, the Board held that the complainant was entitled to the difference in salary between his position and that of the acting appointment he had been denied, for a defined time period.

In **Shaw v. Deputy Head (Department of Human Resources and Skills Development) et al.**, 2006 PSLRB 125, the Board considered the extent to which bargaining agent representatives could publicly criticize decisions of the employer and whether discipline imposed by an employer on a representative for having done so constitutes an unfair labour practice.

In this case, the grievor/complainant received a 10-day suspension without pay for publicly criticizing changes made to the way services were being delivered by his employer before a meeting of community organizations. The grievor/complainant was local president of the Canada Employment and Immigration Union (CEIU), the bargaining agent representing employees in his workplace, and made the comments in his capacity as its spokesperson. The CEIU was engaged in a vigorous campaign against the employer's contracting out of work performed by bargaining unit members. As one of the campaign's key organizers, the grievor/complainant had been attempting to draw public attention to the implications of cuts to government services. He grieved his suspension and filed a complaint alleging an unfair labour practice.

The complainant's director felt that these public statements had the potential to undermine the credibility and effectiveness of the department, were disrespectful and hurtful to its managers, and conveyed a political viewpoint on issues about which the grievor/complainant was obliged to maintain public neutrality.

The Board allowed both the grievance and the complaint. In its decision, the Board held that bargaining agent representatives should not be subject to discipline unless they make statements against the employer that are malicious or knowingly or recklessly false. Those who speak for bargaining agents must be able to question the employer's decisions and challenge their wisdom and legitimacy. This licence to criticize applies equally to employees who volunteer as elected officers of bargaining agents and to representatives who work full time for bargaining agents.

The Board found that the greater latitude given to union representatives does not apply only to bargaining agent activity understood in a narrow sense, such as negotiating collective agreements, but also to broader strategies that are adopted to influence change in the terms and conditions of employment of members. In this case, the Board found the issues discussed during the meeting to be within the scope of the collective bargaining relationship. Because the employer failed to show that the statements made were malicious or knowingly or recklessly false, the discipline was not warranted.

The decision stated that a disciplinary sanction that singles out people for exercising their rights under the *PSLRA* constitutes interference with union representation. Not only can this make it difficult for representatives to perform their representational duties, it can exact a personal price that may inhibit them from challenging the employer, and may also send a message to other employees about the dangers of exercising their own rights under the Act.

The Board held that the employer did not meet the reverse onus imposed on it by subsection 191(3) of the Act to demonstrate that there had been no failure to observe the requirements of the statute. The employer was found to have committed an unfair labour practice in imposing discipline and was ordered to compensate the complainant for all wages and benefits lost due to the suspension.

The issue of the admissibility of videotape evidence has been the subject of increasing interest in the labour arbitration community.

The case of **International Association of Machinists and Aerospace Workers and District Lodge 147, National Association of Federal Correctional Officers v. Correctional Service of Canada**, 2006 PSLRB 76, also involved a complaint of unfair labour practices. In this case, the Board addressed the issue of bargaining agents communicating with employees in the context of a campaign to organize employees.

As part of such an effort, the International Association of Machinists and Aerospace Workers (IAMAW) sent campaign information to correctional officers at their work addresses. The employer returned the mail to the bargaining agent. The IAMAW filed a complaint alleging that this interfered with the formation of and discriminated against an employee organization in violation of the *PSLRA*.

In its decision, the Board held that, looked at in isolation, the refusal to deliver the complainant's mail could be characterized as interfering in the formation of an employee organization, but that in this case it was not. The Board held that the Correctional Service of Canada could reasonably believe that by mailing campaign literature to the workplace, the bargaining agent was attempting to persuade employees to join an employee organization on the employer's premises during normal working hours, an activity prohibited by the Act without the employer's consent. The Board also held that there was no evidence to show that the respondent's actions constituted discrimination against an employee organization within the meaning of the Act. The complaint was dismissed.

Videotape surveillance evidence

The issue of the admissibility of videotape evidence has been the subject of increasing interest in the labour arbitration community. The Board was called on to deal with this issue in **Taillefer v. Treasury Board (Department of Foreign Affairs and International Trade)**, 2006 PSLRB 70.

After an accident at work, the grievor was on leave from her job and was receiving worker's compensation benefits. The provincial workers' compensation board was set to recommend she be designated "unemployable" due to incapacity. Upon receiving third-hand information that the grievor had been seen shopping at a mall, the provincial authority decided to investigate and videotape the grievor in public places. With the support of her doctor, the grievor then asked to return to work—a request that was denied by her employer. The investigation resulted in the suspension and then termination of the grievor's benefits. The employer felt it had no choice but to suspend the grievor pending its own investigation, which resulted in her termination. The grievor subsequently filed three related grievances.

The grievor's representative objected to the employer's intention to file in evidence the videotaped surveillance gathered by the provincial authority. Before the grievance could be heard on its merits, the adjudicator had to determine whether the videotaped surveillance would be admissible as evidence. Following the approach set out in previous cases, the adjudicator held that he could admit the evidence if the employer could prove that, given the circumstances, it was reasonable to videotape the grievor's activity and that such surveillance was carried out in a manner that was reasonable, proportionate to the gravity of the situation, and not unduly intrusive.

The adjudicator held that the decision of the workers' compensation board to proceed by videotaping the grievor was appropriate and justified given the circumstances. The adjudicator concluded that the evidence was consistent with the approach set out in the jurisprudence and was therefore admissible.

The adjudicator also rejected the grievor's argument that the employer had acted in bad faith. In rejecting the grievor's contention that the employer should have directly questioned her co-workers rather than resort to videotaping, the adjudicator noted that such questioning would have intruded more upon the grievor's private life and reputation than the videotape surveillance had done.

This case dealt with the employer's duty to accommodate a visually impaired employee during his probationary period.

The adjudicator rejected the employer's argument that it could not be constrained to ensure that the evidence in question respected the grievor's right to privacy, because it had not been the one to make the videotape. He held that the employer is required to ensure that the evidence on which it bases its decisions respects the fundamental rights of its employees. Simply because the evidence is collected by a third party does not mean it can come from any source and be collected under any circumstance.

Human rights—reasonable accommodation

In **O'Leary v. Treasury Board (Department of Indian Affairs and Northern Development)**, 2007 PSLRB 10, an adjudicator of the Board issued a decision in a case involving human rights, a newly acquired area of jurisdiction for the Board. This case dealt with the employer's duty to accommodate a visually impaired employee during his probationary period.

The grievor was employed as a human resources advisor (PE-02) in an isolated post. After 10 months in the position, he was demoted to the AS-01 level. He grieved the demotion. In the PE-02 position, the grievor was responsible for the staffing function in the region, although he had no direct experience in staffing. To compound matters, the office in question was very busy and handled 15% of the Department's total staffing requests.

As well, the grievor suffered from a visual disability that made it difficult for him to perform visually oriented tasks. The employer provided him with a special monitor and software but the monitor was delivered late. He received only one hour of training over the phone in the use of the software, which was provided only after he had been threatened with termination. The grievor never received the requested headset or large print key caps. He was given several days training with a senior staffing officer from headquarters, who advised the employer afterwards that with on-the-job training the grievor would become capable of performing his duties.

The grievor's supervisor, who was new to the Department and had not been involved in his hiring, was disappointed that he was not able to "hit the ground running." The employer produced some evidence that the grievor experienced difficulty completing his tasks, required frequent assistance, asked the same questions repeatedly, made mistakes on staffing files, failed to document staffing files, and was the subject of complaints from Public Service Commission staff he consulted.

In his decision, the adjudicator noted that there is a sequence of events necessary for the employer to establish that the performance of an individual is unsatisfactory to the point that warrants a demotion. In this case, the employer failed to demonstrate that its assessment of the grievor was reasonable. While the grievor did have difficulties meeting the level of performance expected of him, that level was excessive given his experience. All the evidence related to errors that had occurred early in his tenure and had not been repeated. Further, the evidence demonstrated that the grievor had handled a high volume of cases. In effect, the employer had set the stage for what occurred by hiring someone inexperienced and failing to provide sufficient training to assist him in overcoming his difficulties.

The grievor's inexperience, coupled with his visual impairment, would have required a comprehensive training and support program, along with time to allow him to achieve the desired level of proficiency. What the grievor received was little more than close supervision aimed more at documenting his failings than at helping him to overcome them.

The adjudicator held that the grievor should be reinstated to a PE-02 position in a location other than an isolated post, given the assessment of his health status done by Health Canada.

An application for judicial review before the Federal Court is pending.

Certification is granted when the employee organization applying for it is able to demonstrate to the Board that the majority of employees within the bargaining unit wish to be represented by it.

Complaints under the *Canada Labour Code*

Under section 133 of the *Canada Labour Code* (the *Code*), the Board is required to inquire into complaints where it is alleged that the employer has taken a measure described in section 147 of the *Code*. These are measures against an employee's participation in a proceeding engaged under Part II of the *Code* or against an employee's action in accordance with or in furtherance of Part II of the *Code*.

In **Ferrusi and Giornofelice v. Treasury Board (Canada Border Services Agency)**, 2007 PSLRB 1, the Board dealt with three related issues: the procedure that governs work refusals; the obligation of the employer to compensate complainants for the period of the work refusal; and whether certain statements made to employees constituted improper threats of reprisal under section 147 of the *Code*.

The complainants, who were both customs officers, exercised their right to refuse to work under section 128 of the *Code*. The complainants alleged that on two occasions the employer had failed to follow proper procedures when they exercised their right to refuse to work under the *Code*, and had improperly withheld compensation for the period in which they were exercising their right to refuse. Because the employer regarded the second series of work refusals as continuations of earlier ones that had raised many of the same issues, it did not require new investigations by health and safety officers from Human Resources and Social Development Canada. Health and safety officers had previously investigated the work refusals and had found that no danger existed. The employees had returned to work.

The Board found the employer to be in violation of sections 128 and 129 of the *Code* by refusing to participate in an internal investigation or to permit an investigation of the work refusals to be undertaken by a health and safety officer. It also found the employer to be in violation of section 147 of the *Code* by refusing to pay the complainants for the period during which they exercised their right under the *Code* to refuse work and by making improper threats of reprisal against employees who were exercising their rights within the meaning of that section. The Board ordered the employer to post its decision in a place where it would be accessible to all employees.

Certification of bargaining agents

The Board also handles applications for certification or revocation of certification and, in response to applications, issues decisions regarding successor rights. Certification means that an employee organization (bargaining agent) has been recognized by the Board to represent a group of employees in their labour relations with their employer.

Certification is granted when the employee organization applying for it is able to demonstrate to the Board that the majority of employees within the bargaining unit wish to be represented by it. It brings with it the right to bargain collectively on behalf of the employees included in the bargaining unit and to become their bargaining agent.

Anyone representing a majority of employees who no longer wish to be represented by the certified union can apply for revocation of certification. Revocation can also be granted for abandonment or for fraud.

Successor rights involve the transfer of the rights and obligations associated with certification under certain circumstances. For example, if a department or a portion of a department or agency becomes a separate agency or becomes a part of an existing separate agency, the union's representation rights are protected and the collective agreements continue to apply to the employees who will be transferred to their new employer. The Board may be called upon to render orders to ensure that those transitions take place in an orderly manner.

In 2006–2007, there were two new applications for certification and nine carried over from previous years. Two decisions were rendered and all 11 cases were closed.

When the PSLRA came into force, lawyers at the DOJ were no longer automatically excluded from collective bargaining. This opened the door to the certification of a bargaining unit for lawyers.

Perhaps the most historic of those were the applications received on behalf of lawyers working in the Department of Justice (DOJ). When the *PSLRA* came into force, lawyers at the DOJ were no longer automatically excluded from collective bargaining. This opened the door to the certification of a bargaining unit for lawyers.

In **Federal Law Officers of the Crown v. Treasury Board of Canada, Association of Justice Counsel v. Treasury Board of Canada and Treasury Board of Canada v. Professional Institute of the Public Service of Canada**, 2006 PSLRB 45, the Board rendered a decision regarding the certification of a bargaining unit for all DOJ lawyers.

Under the former Act, a bargaining certificate had been issued to the Professional Institute of the Public Service of Canada (PIPSC) as bargaining agent for a small group of lawyers who worked in the field of law outside the DOJ. When the *PSLRA* came into force, the Federal Law Officers of the Crown (FLOC) and the Association of Justice Counsel (AJC) filed applications for certification with the Board. The FLOC application covered all DOJ lawyers employed at the Ontario Regional Office (ORO)—about 10% of DOJ lawyers. The AJC's application covered all lawyers employed by the DOJ. The PIPSC applied for and was granted intervenor status in the hearing.

The Treasury Board asserted that neither of the proposed bargaining units were appropriate for collective bargaining, arguing that the bargaining unit should be a service-wide unit. During the course of the hearing, the AJC amended its position to assert that the appropriate bargaining unit should be service-wide. The FLOC stated that the history of the relationship between lawyers working in the ORO and lawyers working elsewhere in Canada was such that the AJC could not adequately represent ORO lawyers and, indeed, that the AJC was committed to acting against the interests of the ORO lawyers. The FLOC felt that the goal of parity with Ontario provincial crown attorneys could be realized if they formed their own bargaining unit but not if they became part of a service-wide bargaining unit.

When determining whether a group of employees constitutes an appropriate unit for collective bargaining under the *PSLRA*, the Board must have regard for the employer's classification of those employees and must establish units that are co-extensive with the occupational groups or subgroups created by the employer, unless doing so would not permit satisfactory representation of employees within the unit.

The panel of the Board held that the unit proposed by the FLOC did not constitute an occupational subgroup and that the existence of a regional rate of pay for ORO lawyers did not create such a subgroup. The Board stated that it disapproved of fragmentation and a multiplicity of bargaining units, and asserted that sound labour relations requires broad-based bargaining units whenever possible. Regional market forces do not justify the creation of separate bargaining units.

The evidence of conflict between the FLOC and the AJC did not establish that a service-wide bargaining unit would lead to the unsatisfactory representation of ORO lawyers. The Board concluded that a service-wide bargaining unit composed of all lawyers in the LA group for whom Treasury Board is the employer was the only appropriate bargaining unit. The Board was satisfied that a majority of the LA group wished to have the AJC as their bargaining agent and a certificate naming the AJC as bargaining agent was issued in due course.

Decisions of the Federal Court and the Federal Court of Appeal

The decisions of the Board and its adjudicators are subject to judicial review by the Federal Court of Appeal and the Federal Court. In 2006–2007, 11 decisions were issued by these courts that concerned decisions issued by either the Board or its adjudicators. In all but one decision, the applications for judicial review were dismissed.

In **Attorney General of Canada v. Professional Institute of the Public Service of Canada**, 2006 FCA 185, the Federal Court of Appeal issued a

The extent to which labour arbitrators and adjudicators, rather than the courts, have the authority to grant damages has been the subject of much debate in the labour relations community in Canada in recent years.

decision that examined the level of deference given to decisions of the Board on procedural matters. The Court held that the Board should be afforded the greatest level of deference on procedural matters, and referred to it as a "highly expert body." It quoted with approval a decision of the Supreme Court of Canada in Prassad v. Canada (Minister of Employment and Immigration), [1989] 1 S.C.R. 560, which held that, as a general rule, tribunals are considered to be "masters of their own house," and that, in the absence of specific rules, they should control their own procedures, as long as they comply with the rules of fairness and natural justice.

In **Attorney General of Canada v. Grover**, 2006 FC 28, the Court considered the employer's application for the judicial review of a decision of a Board adjudicator. This decision allowed a grievance against the employer for imposing an indefinite suspension without pay on the employee for refusing to submit to a medical examination by a physician of the employer's choice. The adjudicator had ruled that the employer did not have sufficient grounds to make such a request.

The case raised a significant issue: What is the balance to be struck between an employee's right to privacy and an employer's legitimate duty to maintain a safe workplace? The Court stated that the foundational principle in the applicable labour law jurisprudence is that employees have a strong right to privacy with respect to their bodily integrity and medical practitioner; therefore, a trespass is committed if an employee is examined against his or her will.

Consequently, the employer cannot order the employee to submit to a medical examination by a doctor of its choosing without some express contractual obligation or statutory authority. Notwithstanding this finding, the Court found the employer's obligation to ensure a safe workplace was also well established. This means employers have the right to know more about an employee's medical information if there are reasonable and probable grounds to believe that the employee presents a risk to health or safety in the workplace.

The Court held that, in order to respect the employee's right to privacy and bodily integrity, the employer must explore other options to obtain the necessary information. If the employer is dissatisfied with these other options, including and in particular a medical certificate tendered by the employee, it has the duty to clearly explain to the employee the reasons the information is insufficient.

The Court found that only after all of these steps have been taken can an employer, in certain instances, insist that an employee go to a doctor of its choosing. Significantly, the Court held that it was important to emphasize that the employer's interest must relate to safety. Concerns about the validity of an employee's sick leave cannot justify a demand for a medical examination. The Court concluded that there was a fundamental difference between requiring a medical examination to assess fitness to work and to test the validity of an alleged illness.

The extent to which labour arbitrators and adjudicators, rather than the courts, have the authority to grant damages, including special and punitive damages and the applicable legal principles, has been the subject of much debate in the labour relations community in Canada in recent years. In **Bédirian v. Canada (Attorney General)**, 2006 FC 1239, the Federal Court reviewed a decision of a Board adjudicator that concerned an employee's right to claim damages following disciplinary action by the employer that was overturned at adjudication.

In outlining the principles that apply to the awarding of general and punitive damages, the Court stated that both types of damages required proof of fault on the part of the employer giving rise to an independent cause of action founded on contractual or tortious responsibility. Proof of a causal link between the impugned actions and the damages suffered is also required.

The Court held that the adjudicator's conclusion that the employer had not committed an error giving rise to damages was unreasonable because the employer had treated the employee unfairly.

Preventing discord and resolving disputes before positions become entrenched is always preferable to resorting to more formal and adversarial rights-based approaches.

The Court remitted the case to another Board adjudicator to be decided in conformity with the principles outlined by the Court in its decision.

The Attorney General of Canada filed an appeal of the decision. On June 8, 2007, the Federal Court of Appeal granted the appeal and overturned the Federal Court's judgment. In **Canada (Attorney General) v. Bédirian**, 2007 FCA 221, the Federal Court of Appeal held that when determining the right to damages in cases where disciplinary measures are found to be unjustly imposed, the question to be asked is whether the employer committed a distinct tortious or wrongful act susceptible of attracting liability, based on the application of the principles of civil liability. The question is not whether the employer acted inequitably or in bad faith, because that in and of itself does not necessarily attract a finding of civil liability.

The Federal Court of Appeal found no basis in the record before it upon which a distinct tortious or wrongful action could be established. Therefore, no damages could be awarded. The decision of the Board's adjudicator was confirmed.

Mediation Services

Mediation is a key element of the Board's statutory mandate and a vital service provided by the Board. The legislation governing the work of the Board clearly recognizes that a key to good labour-management relations is the proactive and informal resolution of conflicts at the earliest stage possible.

Preventing discord and resolving disputes before positions become entrenched is always preferable to resorting to more formal and adversarial rights-based approaches. The Board promotes and supports the use of informal and innovative approaches to dealing with workplace conflicts. Mediation is well accepted because it strives for a result that satisfies both parties and is less confrontational than adjudication.

The Board's Dispute Resolution Services team consists of six staff mediators. They are dedicated to providing impartial third-party assistance to parties to resolve disputes to their mutual satisfaction.

In recent years, the availability of mediation has led to a decline in the number of matters actually heard at adjudication. Parties to a conflict may call upon the mediation services of the Board even in the case of a file that has not yet officially been referred to adjudication. In those cases, mediation interventions tend to improve long-term relations between the parties.

In 2006–2007, the Board provided mediation services in 279 cases. This includes 223 cases in which a grievance or complaint had been filed, and 56 cases of preventive mediation where mediation was undertaken to resolve a dispute before an application was filed. In 2006–2007, there was an increase in the number of people who decided to participate in mediation processes without the assistance of representatives.

Parties were successful in resolving 89% (247) of those cases with the assistance of Board-appointed mediators. See Table 2 in Appendix 2 for data on the Board's mediation caseload in 2006–2007.

The Board offers a range of other mediation services, which include:

- facilitating discussion between parties within specific departments and agencies, often in the context of labour-management consultation committees;
- conducting strategic interventions, through which broad issues likely to generate disputes are discussed;
- assisting in the investigation of cases involving applications for certification, the determination of membership on a specific date, and successor rights; and
- facilitating discussions regarding the determination of positions/employees who are to provide essential services in case of a strike (employees holding these positions are not eligible to strike).

In 2006–2007, the Board was called upon seven times to provide the services of a mediator to assist parties in the negotiation of their collective agreements.

Mediation training

In 2006–2007, members of the Dispute Resolution Services team gave 14 sessions on interest-based negotiation and mediation. To date, nearly 2500 people have attended this training through the Board's national training program, which was established in 2000–2001.

The two-and-a-half-day interactive session enables participants to acquire basic interest-based negotiation and mediation skills that can be used to resolve disputes in the workplace. It also provides an opportunity to explore conflict issues and communication problems between the parties. Through role plays, participants are able to practise the skills and techniques they have acquired in negotiation and grievance mediation. The training session also enables them to exchange views on mediation issues.

The target audience includes individuals responsible for workplace conflict resolution, such as staff relations officers, union representatives, managers and supervisors, and others working in this field, such as employee assistance program officers. Online registration can be done through the Board's website at www.pslrb-crtfp.gc.ca.

In 2006–2007, Board mediators also took part in many sessions both inside and outside the public service that helped increase awareness about how mediation can be used to resolve disputes. Sessions were held for academics, members of the management and human resources communities, and local- and national-level union officials.

Collective bargaining

Under the *PSLRA*, there are two methods of resolving collective bargaining disputes—conciliation and binding arbitration. Upon certification, the bargaining agent must choose one of these methods for each bargaining unit it represents. The method may be changed before each round of bargaining. Regardless of the method chosen, the employer or the bargaining agent may request third-party assistance from the Board.

In 2006–2007, the Board was called upon seven times to provide the services of a mediator to assist parties in the negotiation of their collective agreements.

Conciliation gives employees the right to strike under certain prescribed conditions, and is therefore often referred to as the "conciliation/strike route." The new Act introduced a new process for helping parties settle their collective agreements—the Public Interest Commission (PIC). These non-permanent bodies consist of one or three persons who are appointed by the Minister on the recommendation of the Chairperson of the Board to assist the parties by making recommendations for settlement. The recommendations are not binding on the parties. In 2006–2007, there were no requests for PICs, but some are expected with the new round of collective bargaining in 2007 and 2008.

If parties are unable to settle their collective agreements through negotiation, binding arbitration can also be undertaken. This culminates in an arbitral award (a decision) that is legally binding upon both parties and thus precludes any legal strike action. Arbitration boards are established by the Chairperson of the Board.

Twelve arbitration boards were established in 2006–2007, seven of which resulted in arbitral awards, including one award for a first-time collective agreement.

See Table 3 in Appendix 2 for statistics on the Board's collective bargaining caseload in 2006–2007.

Compensation Analysis and Research Services

In 2005–2006, as a result of new provisions of the *PSLRA*, the Board established a division to carry out compensation analysis and research. This division, known as CARS, will enable the Board to provide impartial, accurate and timely information on comparative rates of pay, employee earnings,

Compensation information obtained through market-based surveys will be available to the employers and bargaining agents that participate in the collective bargaining process in the federal public service as well as to other interested parties.

conditions of employment, and benefits in the public and private sectors.

This compensation information, obtained through market-based surveys, will be available to the employers and bargaining agents that participate in the collective bargaining process in the federal public service as well as to other interested parties.

Compensation is a key issue for both employers and employees at the bargaining table. Negotiations can proceed more smoothly when both sides have equal access to accurate and comprehensive compensation information provided by a neutral and authoritative third party. When parties begin negotiations by agreeing to use the Board's compensation survey data as a reference point, they can focus their time and effort more efficiently on negotiating rates of pay and other benefits that will be acceptable to all.

Compensation data provided by the Board will also assist arbitration boards and PICs in making their recommendations for settlement.

Laying the groundwork

In the year under review, important progress was made to further strengthen the foundation of the Board's compensation survey and research activities. Extensive consultations were undertaken with the parties to bargaining in the federal public service. Those sessions confirmed that, while the parties may differ in their priorities, views and objectives, they agree on the need for sound and reliable compensation information and strongly support its provision by an impartial third party.

Meetings were held with provincial governments to seek their partnership in coordinating compensation survey activities in an effort to avoid duplicating work. The meetings provided an opportunity to gain a comprehensive understanding of compensation issues in Canada and to pursue potential alliances with provincial administrations on those issues.

In 2006–2007, the Board recruited researchers and experts in job evaluation and compensation to join its core team of employees. This team is supported by external service providers that are engaged to develop survey tools and conduct survey field work. While this model envisions the contracting out of major survey development and activities, it also enables the Board to maintain a strong internal capacity to oversee survey development and to guarantee the quality of survey processes and results. It gives the Board the added flexibility of being able to conduct small group-specific pay surveys or ad hoc surveys on specific benefits and working conditions. As well, it will permit the Board to carry out socio-economic and other research to support its survey activities.

This model also includes a dedicated client-service function, which is responsible for identifying compensation data and analysis requirements, responding to queries, disseminating survey and research results, and promoting the Board's compensation analysis and research products and services.

Independent Advisory Board

Under the *PSLRA*, the role of the Advisory Board on Compensation Analysis and Research is to advise the Chairperson on the Board's compensation research services. The Advisory Board is chaired by Maryanne Webber of Statistics Canada and currently has the following members:

- Louise Boivin (Confédération des syndicats nationaux);
- Michel Cavallin (Social Sciences and Humanities Research Council of Canada);
- Claude Danik (Canadian Association of Professional Employees);
- Denise Doherty-Delorme (Professional Institute of the Public Service of Canada);
- Richard Lafontaine (Parks Canada);

In the spring of 2006, the Chairperson of the Board wrote to all parties under the PSLRA and the *Parliamentary Employment and Staff Relations Act (PESRA)* to find out what kind of compensation information they required for the upcoming round of public service collective bargaining in 2007 and 2008.

- Guy Lalonde (Public Service Labour Relations Board);
- David Orfald (Public Service Alliance of Canada);
- Suzanne Payette (Human Resources and Skills Development Canada);
- Robert Taylor (International Brotherhood of Electrical Workers, Local 2228); and
- Anthony Rizzotto (Treasury Board of Canada Secretariat).

Since its inaugural meeting in January 2006, members of the Advisory Board have recommended useful strategies and tools for communicating and consulting with the parties, and have provided guidance on the most effective ways to seek out, evaluate, and report on proposals for compensation research and survey projects.

The representative composition of the group has afforded a valuable understanding of the interests and concerns of public service employers and bargaining agents, as well as an opportunity to establish constructive working relationships with both.

Over the coming year, Advisory Board members will play a key role in advising on a national compensation survey—both its overall direction and many of the methodology and process matters associated with developing and deploying it.

Identifying requirements for compensation data and selecting initial projects

In the spring of 2006, the Chairperson of the Board wrote to all parties under the *PSLRA* and the *Parliamentary Employment and Staff Relations Act (PESRA)* to find out what kind of compensation information they required for the upcoming round of public service collective bargaining in 2007 and 2008.

Nearly half of the 50 parties contacted proposed one or more research projects that could be undertaken to meet their compensation data requirements. In light of this response, the Board initially decided to select some compensation pilot projects based on criteria that included the opportunity to pilot various methodologies, the scope of the survey or research project, the joint interest of all parties involved, the timelines within which the data was required, and the resources and capacity of the Board to engage in these projects.

By the end of 2006–2007, three compensation-comparability studies had been selected. Discussions were initiated with the parties involved about the framework and parameters to be used to carry out the studies. These included selecting the occupations and comparators to be included in the surveys and determining the compensation elements to be measured, such as wages and/or benefits and working conditions. Work is under way to engage the external service providers that will carry out the studies.

Determining survey strategies, methodologies and processes

In addition to these short-term projects, CARS is reviewing and testing a variety of methodologies, criteria and tools for longer-term survey development. It has been working closely with Statistics Canada, in order to benefit from that agency's expertise in identifying and resolving methodological and process issues related to conducting a survey on a national scale.

As an acknowledged and well-established authority and world leader in data collection and statistical analysis, Statistics Canada is providing CARS with access to a team of experts in survey methodology, information processing and survey operations. The scope of the developmental work to be undertaken by Statistics Canada on the Board's behalf covers survey data design, analysis, quality assurance, and collection and reporting mechanisms.

Outreach and communications

In January 2007, the Board launched the first edition of the CARS newsletter. The newsletter is made available to all the parties under the *PSLRA* and the *PESRA*, as well as to other stakeholders, and is posted on the Board's website at www.pslrb-crtfp.gc.ca. Periodic updates on the Board's compensation analysis and research activities will continue to be provided through the newsletter.

Looking ahead

The Board is working towards having the results of its three short-term compensation-comparability studies available in time for the next major round of collective bargaining in the federal public service slated for 2007–2008.

New development work on the national survey of a wider range of federal public service occupations is expected to occur over the next year. This will include the development of the survey, parameters, and data collection, analysis, and reporting processes. Dissemination of a preliminary set of survey results is planned for 2009–2010.

For More Information on the Public Service Labour Relations Board

The Board's mailing address is:

Public Service Labour Relations Board
P.O. Box 1525, Station B
Ottawa, Ontario
Canada
K1P 5V2

The Board may also be contacted by telephone or fax between the weekday hours of 08:00 and 16:00 (EST).

Telephone: 613-990-1800
Fax: 613-990-1849

The Board may be reached by email at mail.courrier@pslrb-crtfp.gc.ca

The Board's library houses a large collection of labour relations resources and provides reference assistance in person, by telephone and by email.

CD Howe Building
240 Sparks St.
West tower, 6th floor
Ottawa, Ontario
Telephone: 613-990-1813
Email: library-bibliotheque@pslrb-crtfp.gc.ca

The Board's website—which can be visited at www.pslrb-crtfp.gc.ca—contains a wealth of useful information, including:

- summary and full-text versions of all Board decisions
- information on the Board's mandate, membership and functions
- hearing schedules
- information on the status of collective bargaining
- annual reports and publications
- frequently asked questions, fact sheets, practice notes and guides
- labour relations legislation, regulations and forms
- newsletters
- how to order resources such as videos
- how to register for mediation training.

Appendix 1

Table 1: Number of Bargaining Units and Public Service Employees by Employer and Bargaining Agent April 1, 2006 to March 31, 2007

Treasury Board of Canada

Bargaining agent	Number of bargaining units	Number of public service employees in non-excluded positions
Association of Canadian Financial Officers	1	3233
Association of Justice Counsel	1	2321
CAW – CANADA	1	10
CAW – CANADA, Local 2182	1	343
Canadian Association of Professional Employees	2	11 060
Canadian Federal Pilots Association	1	437
Canadian Merchant Service Guild	1	1015
Canadian Military Colleges Faculty Association	1	194
Communications, Energy and Paperworkers Union of Canada, Local 588	1	31
Federal Government Dockyard Chargehands Association	1	84
Federal Government Dockyard Trades and Labour Council (East)	1	743
Federal Government Dockyard Trades and Labour Council (Esquimalt, B.C.)	1	827
International Brotherhood of Electrical Workers, Local 2228	1	1020
Professional Association of Foreign Service Officers	1	1191
Professional Institute of the Public Service of Canada	7	31 634
Public Service Alliance of Canada	4	104 106
Union of Canadian Correctional Officers – Syndicat des agents correctionnels du Canada – CSN	1	5572
Total for Treasury Board	**27**	**163 821**

Table 1: Number of Bargaining Units and Public Service Employees by Employer and Bargaining Agent April 1, 2006 to March 31, 2007

Other Employers

Bargaining agent	Number of bargaining units	Number of public service employees in non-excluded positions
CANADA INVESTMENT AND SAVINGS PROGRAM		
No bargaining agents	0	15
Total	0	15
CANADA REVENUE AGENCY		
Professional Institute of the Public Service of Canada	1	10 207
Public Service Alliance of Canada	1	30 772
Total	2	40 979
CANADIAN FOOD INSPECTION AGENCY		
Professional Institute of the Public Service of Canada	3	1695
Public Service Alliance of Canada	1	3968
Total	4	5663
CANADIAN INSTITUTES OF HEALTH RESEARCH		
Public Service Alliance of Canada	1	25
Total	1	25
CANADIAN NUCLEAR SAFETY COMMISSION		
Professional Institute of the Public Service of Canada	1	381
Total	1	381
CANADIAN POLAR COMMISSION		
No bargaining agents	0	5
Total	0	5
CANADIAN SECURITY INTELLIGENCE SERVICE		
Public Service Alliance of Canada	1	204
Total	1	204
COMMUNICATIONS SECURITY ESTABLISHMENT		
Public Service Ailiance of Canada	1	1513
Total	1	1513

Table 1: Number of Bargaining Units and Public Service Employees by Employer and Bargaining Agent April 1, 2006 to March 31, 2007

Other Employers *(continued)*

Bargaining agent	Number of bargaining units	Number of public service employees in non-excluded positions
INDIAN OIL AND GAS CANADA		
No bargaining agents	0	71
Total	0	71
NATIONAL CAPITAL COMMISSION		
Public Service Alliance of Canada	1	354
Total	1	354
NATIONAL ENERGY BOARD		
Professional Institute of the Public Service of Canada	1	323
Total	1	323
NATIONAL FILM BOARD		
Canadian Union of Public Employees, Local 2656	2	132
Professional Institute of the Public Service of Canada	2	140
Syndicat général du cinéma et de la télévision (CUPE LOCAL 9854)	1	117
Total	5	389
NATIONAL RESEARCH COUNCIL CANADA		
Professional Institute of the Public Service of Canada	4	1639
Research Council Employees' Association	6	2281
Total	10	3920
NATIONAL ROUND TABLE ON THE ENVIRONMENT AND THE ECONOMY		
No bargaining agents	0	25
Total	0	25
NATURAL SCIENCES AND ENGINEERING RESEARCH COUNCIL OF CANADA		
No bargaining agents	0	348
Total	0	348
OFFICE OF THE AUDITOR GENERAL OF CANADA		
Public Service Alliance of Canada	2	480
Total	2	480

Table 1: Number of Bargaining Units and Public Service Employees by Employer and Bargaining Agent April 1, 2006 to March 31, 2007

Other Employers *(continued)*

Bargaining agent	Number of bargaining units	Number of public service employees in non-excluded positions
OFFICE OF THE CORRECTIONAL INVESTIGATOR		
No bargaining agents	0	25
Total	0	25
OFFICE OF THE SUPERINTENDENT OF FINANCIAL INSTITUTIONS		
Professional Institute of the Public Service of Canada	1	330
Public Service Alliance of Canada	1	25
Total	2	355
PARKS CANADA		
Public Service Alliance of Canada	1	7345
Total	1	7345
SECURITY INTELLIGENCE REVIEW COMMITTEE		
No bargaining agents	0	0
SOCIAL SCIENCES AND HUMANITIES RESEARCH COUNCIL OF CANADA		
Public Service Alliance of Canada	1	173
Total	1	173
STAFF OF THE NON-PUBLI[illegible]UNDS, CANADIAN FORCES		
Hospitality and Service Tr[illegible]de Union	1	4
Public Service Alliance of Canada	11	846
United Food and Commercial Workers Union	12	899
Total	24	1749
STATISTICAL SURVEY OPERATIONS		
Public Service Alliance of Canada	2	1913
Total	2	1913
Total for other employers	**59**	**66 255**
Total for all employers	**86**	**230 076**

Table 2: Number of Bargaining Units and Public Service Employees by Bargaining Agent April 1, 2006 to March 31, 2007

Certified Bargaining agent	Number of bargaining units	Number of public service employees in non-excluded positions
Association of Canadian Financial Officers	1	3233
Association of Justice Counsel	1	2321
CAW – CANADA	1	10
CAW – CANADA, Local 2182	1	343
Canadian Association of Professional Employees	2	11 060
Canadian Federal Pilots Association	1	437
Canadian Merchant Service Guild	1	1015
Canadian Military Colleges Faculty Association	1	194
Canadian Union of Public Employees, Local 2656	2	132
Communications, Energy and Paperworkers Union of Canada, Local 588	1	31
Federal Government Dockyard Chargehands Association	1	84
Federal Government Dockyard Trades and Labour Council (East)	1	743
Federal Government Dockyard Trades and Labour Council (Esquimalt, B.C.)	1	827
Hospitality and Service Trade Union	1	4
International Brotherhood of Electrical Workers, Local 2228	1	1020
Professional Association of Foreign Service Officers	1	1191
Professional Institute of the Public Service of Canada	20	46 349
Public Service Alliance of Canada	28	151 724
Research Council Employees' Association	6	2281
Syndicat général du cinéma et de la télévision (CUPE LOCAL 9854)	1	117
United Food and Commercial Workers Union	12	899
Union of Canadian Correctional Officers – Syndicat des agents correctionnels du Canada – CSN	1	5572
Total	**86**	**229 587***

*The total number of public service employees indicated in this table differs from the total in Table 1 because this table's total does not include 489 employees who are in positions not represented by bargaining agents.

Appendix 2

Table 1: Cases Before the Public Service Labour Relations Board 2006–2007

	Cases brought forward from previous years	New cases received	Total Cases	Cases Closed (includes cases settled, withdrawn and decided)	Cases carried forward to 2007–2008	Decisions/ orders[1]
Grievances	3960	1251	5211	2219	2992	94
Complaints of unfair labour practices	76	50	126	37	89	12
Complaints under the *Canada Labour Code*	25	5	30	12	18	1
Certifications	9	2	11	11	0	2
Revocations of certification	0	3	3	0	3	0
Determination of successor rights	1	0	1	1	0	1
Determination of management and confidential positions	133	273	406	342	64	149
Designation of essential services positions	6	1	7	7	0	0
Applications for review of Board decisions	2	1	3	1	2	1
Requests for extensions of time	22	107	129	6	123	2
Other	1	0	1	0	1	0
Total	**4235**	**1693**	**5928**	**2636**	**3292**	**262**

[1] A decision or order may apply to more than one case.

Table 2: Mediation Services Cases 2006-2007

	Cases carried over from previous year	Cases received in 2006-2007	Cases in which mediation was refused by parties	Total number of mediation cases	Total cases carried over to next fiscal year*	Total completed mediation cases	Cases settled or withdrawn	Cases not settled	Success rate %
Mediation Grievances/ complaints	1650	1115	557	2208	1985	223	197	26	88%
Preventive mediation	19	71	0	90	34	56	50	6	89%

*It is important to note that this figure represents the number of individual files that are created by the Board when it receives cases. Many individual files may fall under one type of case allowing them to be resolved together, which could result in from 50 to 100 cases being resolved in one mediation process. An example of this is a case that relates to the specifics of a work description that applies to more than one person in the same work unit.

Table 3: Collective Bargaining Cases 2006–2007

	Carried over from previous year	Received in 2006–2007	Total	Settlements	Arbitral awards	Carried over to next fiscal year
Arbitration boards	3	9	12	1	7	4
	Carried over from previous year	**Received in 2006–2007**	**Total**	**Settlements**	**Mediator's report**	**Carried over to next fiscal year**
Requests for mediator	2	5	7	4	2	1
	Carried over from previous year	**Received in 2006–2007**	**Total**	**Settlements**	**Conciliation board report**	**Carried over to next fiscal year**
Conciliation boards/PICs	2	0	2	2	0	0

Appendix 3

Members of the Public Service Labour Relations Board

Full-time Board members

Casper Bloom, Q.C., Ad. E.

Chairperson (appointed January 2, 2007)

Born in Montréal, Casper M. Bloom received a Bachelor of Arts from McGill University, a Master of Business Administration from the University of Western Ontario, and a Licence en Droit from the Université de Montréal. In 1967, Mr. Bloom was admitted to the Bar of Quebec and began practising law at Ogilvy Renault, where he subsequently became a senior partner and continued practising until 2000.

As a specialist in labour and employment law, Mr. Bloom has been an active litigator in both official languages before many courts and administrative tribunals, including the Quebec provincial and superior courts and Court of Appeal, the Federal Court, arbitration boards of several provinces, various labour relations boards, and the Quebec and Canadian human rights commissions. Mr. Bloom was appointed Queen's Counsel in 1985.

From 2000 to 2002, Mr. Bloom served as President and Chief Executive Officer of the Canadian Lake Carriers Association, where he was responsible for the labour relations of all the major carriers in the Great Lakes–St-Lawrence Seaway system. From 2002 to 2006, Mr. Bloom served as Legal Counsel and Director of Academic and Employee Relations at Concordia University.

Mr. Bloom has frequently been called upon by governments to advise and consult on matters related to public policy and the public interest, including electoral law, linguistic and equality rights and Canadian unity. He is recognized both nationally and internationally for his public-law advocacy, having served in many capacities, including terms as the Batonnier of the Bar of Montreal, National Chair of the Labour Law Section of the Canadian Bar Association, Chair of the Labour Law Section of Quebec, President of the Lord Reading Law Society and President of the Quebec Branch of the Canadian Bar Association. In addition, he has served as a member of the Federal Court Challenges Program, has been a Governor of the Quebec Bar Foundation and is currently a trustee of the Foundation for Legal Research. His community activities include serving on the boards of the Canadian Jewish Congress and the Canadian Friends of Tel Aviv University and on the Board and executive of the McGill University Health Centre. Mr. Bloom also lectured at McGill University in labour and employment law from 1972 to 1977.

Mr. Bloom has received many awards and distinctions in his career, including the 1998 Award of Distinction of the Department of Justice for his contributions to Canada's legal, linguistic and cultural duality, the 2000 Award of Merit of the Barreau du Québec and the 1994 Human Rights Award of the Lord Reading Law Society.

Mr. Bloom was appointed Chairperson of the Public Service Labour Relations Board on January 2, 2007, for a term of three years.

Ian R. Mackenzie

Vice-Chairperson

Ian R. Mackenzie is a graduate of Carleton University, where he received a B.A. (Hons.) in Political Science and an M.A. in Sociology. He received his law degree from the University of Windsor and has been a member of the Ontario Bar since 1992. He worked in private practice with an Ottawa law firm from 1992 to 1993, where he practiced labour and employment law. He was a research officer with a federal public service bargaining agent from 1994 to 1997, and Executive Director of the Professional Association of Foreign Service Officers from 1998 to 2000. He was also a legal counsel with the Department of Justice in 1997–1998 and from 2000 to 2002, working in the areas of judicial compensation and benefits and administrative law.

Mr. Mackenzie was a member of the National Joint Council (NJC) from 1993 to 2000, where he served on a number of committees, including those dealing with the Foreign Service directives, workforce adjustment, and employment equity. From 2001 to 2002, he was Chair of the NJC Foreign Service Directives Committee. He was a member of the Law Society of Upper Canada's Equity Advisory Group from 1999 to 2002. He has also taught employment law and public law at Carleton University and for the Ontario Bar Admission program.

He was first appointed as a full-time member of the Public Service Staff Relations Board on July 3, 2002. He was appointed Vice-Chairperson of the Public Service Labour Relations Board on May 5, 2005, for a period of five years.

Mr. Mackenzie served as Acting Chairperson from September 2, 2006 to January 1, 2007.

Sylvie Matteau

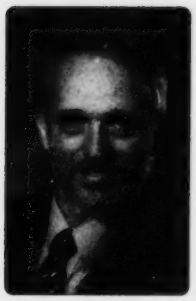
Vice-Chairperson (term ended September 1, 2006)

Sylvie Matteau was admitted to the Quebec Bar in 1981, after studying law at the University of Sherbrooke and receiving a Master's of Law degree from McGill University (International Law and Air and Space Law). In 1981, she studied briefly at the Academy for International Law in The Hague, Holland. Her immediate post-university occupational history—from 1982 to 1985—was in the service of the federal government. In 1985, she joined the Canadian Institute for International Peace and Security, where she worked for two years in the field of conflict resolution.

After a move back to Montréal, she developed a legal practice and established one of Montréal's first private mediation services in 1987. In the years since, her professional activities have been dedicated to all facets of alternative dispute resolution and particularly their application in the workplace. She has regularly collaborated with different training institutes and groups in this field, more specifically, at the Postgraduate Program in Engineering at the University of Sherbrooke (2000–2003) as well as with the Institut de médiation et d'arbitrage du Québec (2001–2002).

Ms. Matteau has been invited to lecture at McGill University, the *Pontificia Universidad Católica de Chile* (1998) and the Independent Bar Association of the Kingdom of Cambodia (2001–2004). She was a member of the steering committee and facilitator of the Canadian Forum on Dispute Resolution in 1995, and from 2000 to April 2004, she was chairperson of the Conflict Resolution Network Canada, a national organization promoting peaceful conflict resolution in schools, communities and workplaces.

Ms. Matteau was appointed Vice-Chairperson of the Public Service Staff Relations Board for a three-year term effective September 2, 2003. On May 8, 2006, she was designated Acting Chairperson of the Public Service Labour Relations Board until the expiry of her term as Vice-Chairperson.



Georges Nadeau

Vice-Chairperson

Georges Nadeau received a bachelor's degree in business administration in 1978 from the Centre des études universitaires dans l'Ouest québécois of the Université du Québec. From 1978 to 1983, he served as a union representative with the Supply and Services Union, a component of the Public Service Alliance of Canada. In 1983, he became an officer with the Alliance's grievance and adjudication section, a position he occupied until 1996. During those 13 years, Mr. Nadeau argued a large number of grievance cases in a variety of jurisdictions in Canada. From 1996 to 1998, the Alliance put Mr. Nadeau in charge of co-ordinating its collective bargaining section.

In 1998, the Professional Institute of the Public Service of Canada, one of Canada's largest professional unions, hired Mr. Nadeau as Senior Manager, Representational Services, a position he occupied until his appointment to the Board. Mr. Nadeau's responsibilities included collective bargaining, member-representation services, research, pension and benefit services, and recruiting and retaining union delegates, members, and bargaining units.

In 2004-2005, Mr. Nadeau co-chaired the task force on corrective action in staffing matters set up by the Deputy Ministers' Sub-Committee on Staffing and Staffing Recourse. From 2001 to 2005, Mr. Nadeau sat on the National Joint Council Union-Management Relations Committee. In 1995–1996 he represented the Alliance on the Canadian Labour Congress task force on the revision of the *Canada Labour Code*. From 1992 to 1995, he was a member of the Conseil du module des études de premier cycle en relations industrielles of Université du Québec.

On May 5, 2005, Mr. Nadeau was appointed as a Vice-Chairperson of the Public Service Labour Relations Board for a four-year term that began on June 6, 2005.

Michele A. Pineau

Vice-Chairperson (appointed January 1, 2007)

Michele A. Pineau is an experienced mediator and arbitrator specializing in the resolution of labour and employment disputes.

Ms. Pineau is a law graduate of McGill University (B.C.L.) and has been a member of the Quebec Bar since 1981. She received a Bachelor of Arts degree from St. Patrick's College (Carleton University) and a French Baccalaureate from the Université de Paris (Sorbonne) in 1968. She has also received extensive arbitration and mediation training in both Canada and the United States, and was one of the first dispute resolution trainers in Canada.

Most recently, Ms. Pineau served as Vice-Chair of the Canada Industrial Relations Board for eight years and in 2002 was awarded the Queen's Golden Jubilee Medal for her significant contribution to its work.

Before that Ms. Pineau conducted a private arbitration and mediation practice in Ontario and Quebec. She developed dispute resolution programs for the Federal Department of Justice, Agriculture Canada, the Arbitration and Mediation Institute of Quebec, the Chambre des notaires du Québec, the Quebec Ministry of Hospital Services, the Canadian Dispute Resolution Corporation (Quebec), the Société Québecoise de développement de la main-d'oeuvre and the Université de Sherbrooke.

Ms. Pineau has worked as legal counsel for the Treasury Board, Revenue Canada, and the Immigration and Refugee Board and has held the post of National Director of Labour Relations for Canada Post Corporation. She has also served as employer counsel for various Quebec corporations.

Prior to taking her law degree, she was a private industry human resources specialist and she worked briefly as a union services officer with the Public Service Alliance of Canada (National Component) and the Pay Research Bureau.

Ms. Pineau is a Chartered Arbitrator and a Chartered Mediator (Arbitration and Mediation Institute of Canada). She is a member of the Ontario Labour-Management Arbitrators Association, the Canadian Institute for the Administration of Justice and the Canadian Council of Administrative Tribunals. She has worked throughout Canada and has participated in exchanges with labour relations boards and employment tribunals in the United States, Japan, New Zealand and Australia.

Ms. Pineau was appointed as a Vice-Chairperson of the Public Service Labour Relations Board on January 1, 2007, for a period of five years.

Dan Butler

Board member

Dan Butler brings to the Public Service Labour Relations Board more than 25 years of experience in labour relations in the public sector. After undergraduate and graduate studies in political science at York University and Carleton University, Mr. Butler joined the Professional Institute of the Public Service of Canada in January 1980 as a research officer. At PIPSC, he subsequently served as Chief Research Officer (1981 to 1986), Negotiator (1986 to 1997) and finally, Head of Negotiations and National Employment Relations (1999-2001).

Mr. Butler's primary focus throughout these assignments was on collective bargaining and dispute resolution, with negotiation experience under six different labour laws, representing scientific and professional employees working for a dozen different public employers. Mr. Butler also acted as a principal union spokesperson on national files including classification modernization, pay equity and staffing reform. From 1997 to 1999, he provided policy and strategic advice to the Public Service Commission under an interchange agreement, as Senior Advisor and Project Leader in the PSC Research Directorate.

In May 2001, Mr. Butler was appointed General Secretary of the National Joint Council (NJC) of the Public Service. In this capacity, Mr. Butler undertook broad responsibilities as a third-party neutral facilitating relations between the Government of Canada and its bargaining agents. The mandate of the NJC as the Public Service "Forum of Choice" included co-development of directives establishing terms and conditions of employment with Public Service-wide application, national consultations on employer policies and legislative modernization, resolution of NJC grievances and insurance plan appeals, and the development of methodologies for a comprehensive compensation research capacity.

Mr. Butler also held parallel responsibilities as General Secretary of the Public Service Commission Advisory Council and as Co-Secretary of the Public Service Modernization Act Union Management Advisory Committee.

Mr. Butler was appointed as a full-time member of the Public Service Labour Relations Board on October 24, 2005, for a period of three years.

Barry Done

Board member

Barry Done is a graduate of Carleton University where he received a B.A. in Law and Political Science.

Following a brief period in the federal government, he began what would become a 28-and-a-half year career with the Public Service Alliance of Canada (PSAC). Mr. Done's first position with the PSAC was that of Services Officer with the National Component in Ottawa, where he represented component members at final-level grievance hearings in his assigned departments (Labour Canada, Statistics Canada, Industry Trade and Commerce, Office of the Auditor General, etc.). Services Officer duties also included conducting regional seminars, providing representation on public service employment matters and daily advice to component Locals across Canada.

In November 1981, he moved to Kingston to become a Regional Representative with the Organization Branch of the PSAC. There, he continued to provide representation on appeals, and to teach weekend and in-residence union training courses on a wide variety of topics. In addition, he became Health and Safety Co-ordinator and represented Kingston Region members on work refusals and conducted joint workplace Health and Safety investigations with Labour Canada. His last few years in this position included acting as Assistant Director of the Organization Branch supervising all regional representatives in Canada; and acting as PSAC Legislative Officer, where he co-ordinated referrals to the Federal Court and acted as liaison between the Alliance and their law firm. It was during this period that he co-wrote the first Alliance Appeals Representation Course, began presenting cases before the Public Service Staff Relations Board and writing/hosting a three-part televised Pre-Retirement Planning Course for the Kingston and District Labour Council.

In April 1989, Mr. Done accepted a full-time position as Grievance and Adjudication Officer with the Collective Bargaining Branch in Winnipeg where he provided representation on adjudicable matters across the country to Alliance members.

Mr. Done was appointed as a full-time member of the Public Service Labour Relations Board on November 7, 2005, for a period of three years.

Léo-Paul Guindon

Board member

Born in Montréal, Quebec, Léo-Paul Guindon is a graduate of l'Université du Québec à Montréal, where he received a law degree. He was called to the Quebec Bar in 1983. Mr. Guindon is a recognized family mediator and as a lawyer in private practice has had extensive experience in administrative, labour, civil and real property law. He also worked as a labour relations consultant with l'Alliance des professeurs de Montréal.

Mr. Guindon has served, on a part-time basis, as Chair of the Employment Insurance Board of Referees for the Quebec Regional Division (District of Montreal Centre-Ville) since 1994.

Mr. Guindon was appointed as a full-time member of the Public Service Staff Relations Board on June 1, 2000. His appointment was renewed on June 1, 2004, for a period of three years. His appointment continued with the Public Service Labour Relations Board for the remainder of his term.

Dan R. Quigley

Board member

Dan R. Quigley attended the School for Workers at the University of Wisconsin where he successfully completed his studies in labour relations and collective bargaining.

Mr. Quigley began his public service career as an apprentice boiler maker in Victoria in 1976. He became a journey person in 1980 and, from 1986 until his appointment to the Public Service Staff Relations Board, he was the National President of the Federal Government Dockyards Trades and Labour Council (Esquimalt, British Columbia).

Mr. Quigley was a member of the National Joint Council of Canada for some 15 years, where he was involved in major policy developments and directives such as workforce adjustment, civilian reduction plan, Public Service Heath Care, Disability and Dental Plans.

He has held various positions, most notably as Chief Negotiator for the Federal Government Dockyards Trades and Labour Council (Esquimalt); Chairman of the National Joint Council Union-Management Relations Committee; Co-Chair and a founder of the Public Service Commission Advisory Committee; Co-Chair of the Department of National Defence (DND) Union-Management Human Resources Sub-Committee and National Advisor to DND's Employee Assistance Program; and, a member of the International and Canadian Representatives Liaison Committee.

Mr. Quigley has worked with and advised the Civil Service Commission and the National Unions of the Philippines on collective bargaining, staffing and labour relations.

Mr. Quigley was first appointed as a full-time member of the Public Service Staff Relations Board on November 19, 2001. His appointment was renewed on November 19, 2003, for a period of three years. His appointment was continued with the Public Service Labour Relations Board for the remainder of his term. Mr. Quigley was reappointed as member of the Board for a term of three years on November 19, 2006.

Jean-Pierre Tessier

Board member (term ended February 28, 2007)

Mr. Tessier received his law degree from Laval University in 1970 and was called to the Quebec Bar the following year. He has almost 30 years of experience in the labour relations field. He held the positions of counsel, labour relations director and chief negotiator with the Quebec Federation of School Boards between 1971 and 1985. He served as a Department of Health negotiator with the Quebec Federation of General Practitioners between 1989 and 1996. Various private-sector, para-public, corporate-public and public bodies have called on his expertise.

Mr. Tessier has also served as Chair of the Employment Insurance Board of Referees for the Quebec City/Ste–Foy region. Since 1985, he has practised law, mainly as labour relations arbitrator and negotiator, as partner in a law firm and through his own labour relations company.

Mr. Tessier was appointed as a full-time member of the Public Service Staff Relations Board on February 28, 2000, for a period of four years. His appointment was renewed on February 28, 2004, for a period of three years. His appointment continued with the Public Service Labour Relations Board for the remainder of his term.

Part-time Board members	Term ending
Bruce Archibald, Q.C.	December 8, 2009
Ruth Elizabeth Bilson, Q.C.	September 15, 2007
Mary Ellen Cummings	March 10, 2007
Joan M. Gordon	May 12, 2007
Thomas Kuttner, Q.C.	May 20, 2007
Paul E. Love	March 10, 2007
Kenneth E. Norman	September 15, 2006
John J. Steeves	March 10, 2007
Denise T. Wilson	May 20, 2006

Commission des
relations de travail dans
la fonction publique

Rapport annuel
2006-2007

© Ministre des Travaux publics et Services gouvernementaux Canada
N° de cat. SR1-2007

ISBN 978-0-662-69909-5

Cette publication est également disponible sur le site Web de la Commission à www.pslrb-crtfp.gc.ca

2008-01262/

L'honorable Josée Verner, C.P., députée
Ministre du Patrimoine canadien, de la Condition féminine et des Langues officielles
Chambre des communes
Ottawa, K1A 0A6

Madame la Ministre,

J'ai le plaisir de vous transmettre, conformément à l'article 251 de la nouvelle *Loi sur les relations de travail dans la fonction publique*, le Rapport annuel de la Commission des relations de travail dans la fonction publique, qui porte sur la période du 1er avril 2006 au 31 mars 2007, pour que vous le déposiez devant le Parlement.

Je vous prie d'agréer, Madame la Ministre, l'hommage de mon profond respect.

Casper M. Bloom, c.r., Ad. E.
PRÉSIDENT

Commission des relations de travail dans la fonction publique

2006-2007

Président :	Casper M. Bloom, c.r., Ad. E.
Vice-présidents :	Ian R. Mackenzie Sylvie Matteau (mandat terminé le 1er septembre 2006) Georges Nadeau Michele A. Pineau (nommée le 1er janvier 2007)
Commissaires à temps plein :	Dan Butler Barry Done Léo-Paul Guindon Dan R. Quigley Jean-Pierre Tessier (mandat terminé le 28 février 2007)
Commissaires à temps partiel :	Bruce Archibald, c.r. Ruth Elizabeth Bilson, c.r. Mary Ellen Cummings Joan Gordon Thomas Kuttner, c.r. Paul E. Love Kenneth E. Norman John J. Steeves Denise T. Wilson

PRINCIPAUX CADRES DE LA COMMISSION

Directeur général de la Commission et avocat général :	Pierre Hamel
Directeur, Services de règlement des conflits :	Guy Baron
Directeur, Services d'analyse et de recherche en matière de rémunération :	Guy Lalonde
Directrice, Opérations du greffe et politiques :	Susan Mailer
Directrice, Services généraux :	Denise Benoit
Directeur, Services financiers :	Robert Sabourin

Message du président

J'ai le plaisir de soumettre au Parlement le Rapport annuel de la Commission des relations de travail dans la fonction publique (la Commission) pour 2006-2007.

En tant que nouveau président de la Commission, je m'estime très privilégié d'avoir la chance de diriger une organisation ayant à son actif un bilan de réalisations aussi fort dans l'administration des régimes de négociation collective et d'arbitrage de griefs dans la fonction publique fédérale et au Parlement. Grâce aux efforts conjoints des actuels et anciens commissaires, cadres et membres du personnel, la Commission est largement reconnue comme organisme hautement crédible et nécessaire.

En avril 2005, le mandat de la Commission comme tribunal quasi judiciaire indépendant a été élargi avec l'édiction de la nouvelle *Loi sur les relations de travail dans la fonction publique* (la nouvelle *LRTFP*). En vertu de cette loi, la Commission est chargée d'établir les paramètres d'une représentation juste et équitable des employés, d'assurer un soutien crucial au processus de négociation collective, ce qui inclut la responsabilité de déterminer les services essentiels, de statuer sur des griefs et sur des plaintes et d'offrir des services de médiation, de conciliation et d'arbitrage de différends. Dans le cadre de son nouveau mandat, la Commission établit des services d'analyse et de recherche en matière de rémunération qui viendront appuyer le processus de négociation collective.

La Commission s'emploie à agir de manière transparente et impartiale, en conformité avec le droit, l'équité procédurale et les règles de justice naturelle, car elle règle des dossiers qui ont une incidence profonde sur les relations de travail dans la fonction publique fédérale. La Commission s'applique à poursuivre les consultations avec les syndicats et les employeurs pour faciliter et améliorer ses processus et pour informer ses clients et le public au sujet de son rôle, de sa jurisprudence et des services qu'elle offre.

Ces dernières années, la Commission a consacré beaucoup d'énergie à gérer le passage de ses activités de l'ancienne législation au nouveau régime. Au cours de la prochaine année, elle poursuivra ses efforts pour régler la question de l'arriéré des cas, d'établir solidement sa fonction d'analyse et de recherche en matière de rémunération et de produire des données sur la rémunération et d'améliorer son cadre de gestion et son infrastructure. L'accent mis sur ces priorités l'aidera à maintenir l'efficacité et l'efficience de ses services et de ses systèmes opérationnels aux fins de l'exécution de son mandat.

Ce qui est fondamental pour l'exécution efficace et efficiente du mandat de la Commission, c'est une base de ressources suffisante et stable. Avec 85 employés et avec des dépenses de 10,4 millions de dollars, la Commission a la tâche de fournir des services selon son mandat législatif à une clientèle incluant environ 230 000 employés, 24 employeurs et 86 unités de négociation. Bien que la Commission se soit vu confier des responsabilités supplémentaires en vertu de la nouvelle *LRTFP* en 2005, elle n'a pas reçu d'engagement permanent de ressources financières accrues pour s'acquitter de ces responsabilités.

Comme nouveau président de la Commission, je suis préoccupé par le temps, l'énergie et les ressources humaines qui ont été consacrés au cours des dernières années à soumettre des demandes répétées de fonds essentiels pour l'accomplissement de notre travail, étant donné que la nécessité et la distribution de ces fonds ne sont pas en question. Nous espérons que ce problème sera résolu cette année par l'incorporation de ces sommes supplémentaires dans le financement de base de la Commission, de manière que ces sommes soient permanentes.

Je me réjouis à la pensée de diriger la Commission dans la réalisation de son ambitieux programme en 2007-2008. Toutes les personnes qui travaillent pour la Commission sont fermement déterminées à continuer de fournir un effort soutenu et de promouvoir des relations de travail harmonieuses dans la fonction publique fédérale et au Parlement, dans l'intérêt de l'ensemble de la population canadienne.

Casper M. Bloom, c.r., Ad. E.

Président
Commission des relations de travail dans la fonction publique

Table des matières

COMMISSION DES RELATIONS DE TRAVAIL DANS LA FONCTION PUBLIQUE, 2006-2007 iii

MESSAGE DU PRÉSIDENT v

PARTIE 1: À PROPOS DE LA COMMISSION DES RELATIONS DE TRAVAIL DANS LA FONCTION PUBLIQUE 2
Aperçu 2
Notre mandat à trois volets 2
Nos clients 4
Notre organisation 4
Les commissaires de la Commission des relations de travail dans la fonction publique 5
Gestion de la Commission 5
Autres responsabilités de la Commission 6

PARTIE 2 : UN SURVOL DE L'ANNÉE 7
Vue d'ensemble du travail de la Commission 7
Les services d'arbitrage de griefs 12
Les services de médiation 20
Les services d'analyse et de recherche en matière de rémunération 22

ANNEXE 1 27
Tableau 1 : Nombre d'unités de négociation et de fonctionnaires par employeur et par agent négociateur 27
Tableau 2 : Nombre d'unités de négociation et de fonctionnaires par agent négociateur 31

ANNEXE 2 32
Tableau 1 : Cas devant la Commission des relations de travail dans la fonction publique 32
Tableau 2 : Cas soumis aux Services de médiation 33
Tableau 3 : Cas de négociation collective 33

ANNEXE 3 34
Commissaires de la Commission des relations de travail dans la fonction publique 34
Commissaires à temps plein 34
Commissaires à temps partiel 40

partie 1

À propos de la Commission des relations de travail dans la fonction publique

La Commission est unique en son genre en ceci qu'elle est un des rares organismes de ce type au Canada qui combine des fonctions aussi bien dans le domaine de l'arbitrage de griefs que dans celui des relations de travail.

Aperçu

La Commission des relations de travail dans la fonction publique (la Commission) est un tribunal quasi judiciaire chargé en vertu de la nouvelle *Loi sur les relations de travail dans la fonction publique* (la nouvelle *LRTFP*) d'administrer des régimes de négociation collective et d'arbitrage de griefs dans la fonction publique fédérale et au Parlement. La Commission est unique en son genre en ceci qu'elle est un des rares organismes de ce type au Canada qui combine des fonctions aussi bien dans le domaine de l'arbitrage de griefs que dans celui des relations de travail.

La Commission favorise des relations de travail harmonieuses et une bonne gestion des ressources humaines dans la fonction publique fédérale en assurant l'arbitrage de griefs et de plaintes de même que la médiation de différends, en appuyant la négociation collective et en effectuant des analyses et des recherches en matière de rémunération. Ces services profitent à la population du Canada du fait qu'ils contribuent à créer un milieu de travail productif et efficace où l'on applique les programmes gouvernementaux dans l'intérêt du public.

La Commission a vu le jour le 1er avril 2005, avec l'édiction de la nouvelle *LRTFP*. Elle a remplacé l'ancienne Commission des relations de travail dans la fonction publique (l'ancienne CRTFP), dont l'existence remontait à 1967, à l'époque où la négociation collective a été instaurée dans la fonction publique fédérale.

Bien que la nouvelle loi ait eu pour effet d'établir une nouvelle commission dotée d'un nouveau mandat, la Commission continue en fait de fournir bon nombre des mêmes services que l'ancienne CRTFP et prend appui sur les réalisations de cette dernière et sur le solide ensemble jurisprudentiel qu'elle a constitué.

Notre mandat à trois volets

Services d'arbitrage de griefs

La Commission et les arbitres de griefs entendent et tranchent les griefs, les plaintes et les questions de relations de travail dont ils sont saisis en vertu de la nouvelle *LRTFP*. Il s'agit de cas très variés dont voici des exemples :

Griefs (individuels, collectifs ou de principe)

- interprétation de conventions collectives et de décisions arbitrales;
- mesure disciplinaire entraînant un licenciement, une rétrogradation, une suspension ou une sanction pécuniaire;
- rétrogradation ou licenciement pour cause de rendement insatisfaisant ou pour d'autres raisons non disciplinaires;
- mutation sans le consentement de l'employé.

Plaintes

- pratiques déloyales de travail;
- mesures de représailles contre une personne ayant soulevé une question en vertu de la partie II du *Code canadien du travail*.

Demandes

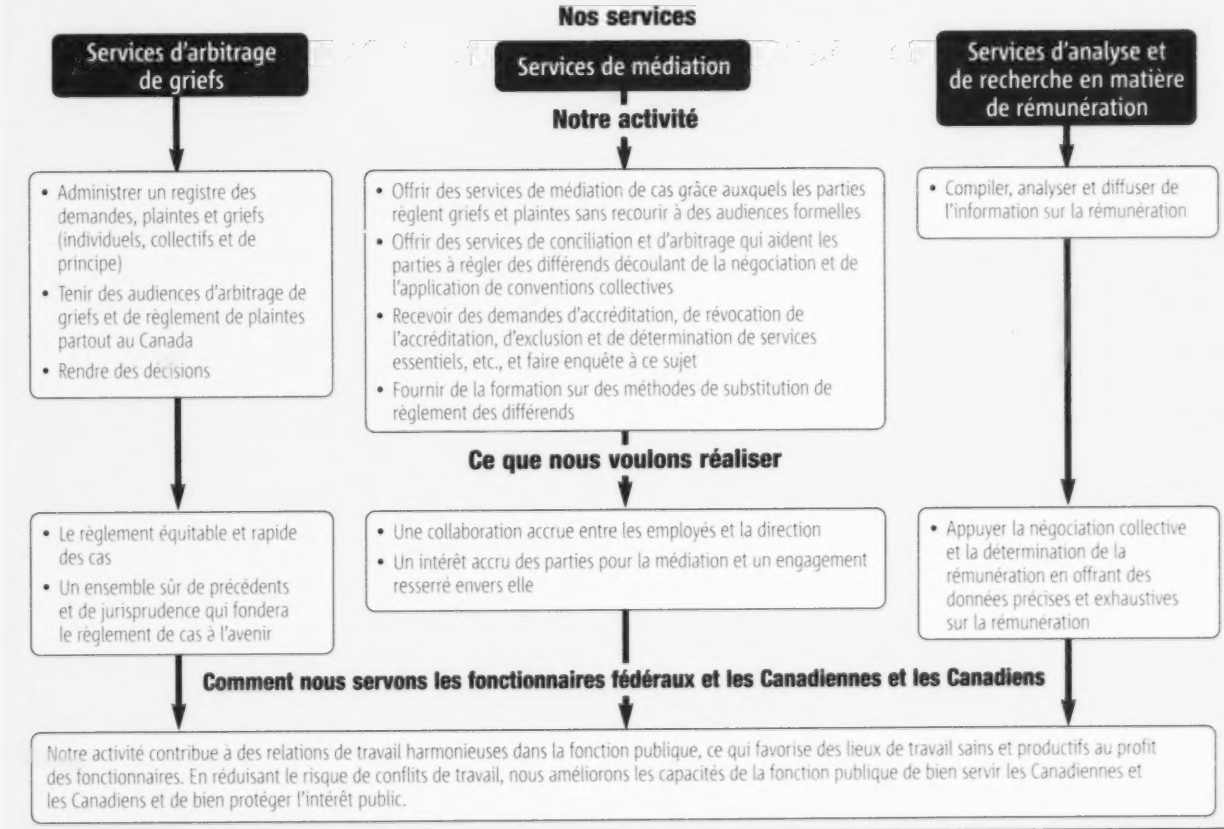
- accréditation et annulation d'accréditation;
- détermination des droits du successeur;
- détermination des postes de direction ou de confiance;
- détermination d'ententes sur les services essentiels;
- réexamen de précédentes décisions de la Commission;
- demandes de prorogation des délais pour présenter des griefs ou pour renvoyer des griefs à l'arbitrage de griefs.

Services de médiation

Les médiateurs dont les services sont fournis par la Commission aident les parties à conclure des conventions collectives, à gérer leurs relations en vertu de ces conventions et à régler les plaintes et les griefs, dans un effort pour réduire le plus possible la nécessité de tenir des audiences officielles.

Survol de la Commission des relations de travail dans la fonction publique

Notre rôle consiste à administrer les systèmes de négociation collective et d'arbitrage de griefs et à offrir des services de médiation aussi bien que d'analyse et de recherche en matière de rémunération dans la fonction publique fédérale.


Nos services
Services d'arbitrage de griefs
Services de médiation
Services d'analyse et de recherche en matière de rémunération
Notre activité
• Administrer un registre des demandes, plaintes et griefs (individuels, collectifs et de principe)
• Tenir des audiences d'arbitrage de griefs et de règlement de plaintes partout au Canada
• Rendre des décisions
• Offrir des services de médiation de cas grâce auxquels les parties règlent griefs et plaintes sans recourir à des audiences formelles
• Offrir des services de conciliation et d'arbitrage qui aident les parties à régler des différends découlant de la négociation et de l'application de conventions collectives
• Recevoir des demandes d'accréditation, de révocation de l'accréditation, d'exclusion et de détermination de services essentiels, etc., et faire enquête à ce sujet
• Fournir de la formation sur des méthodes de substitution de règlement des différends
• Compiler, analyser et diffuser de l'information sur la rémunération
Ce que nous voulons réaliser
• Le règlement équitable et rapide des cas
• Un ensemble sûr de précédents et de jurisprudence qui fondera le règlement de cas à l'avenir
• Une collaboration accrue entre les employés et la direction
• Un intérêt accru des parties pour la médiation et un engagement resserré envers elle
• Appuyer la négociation collective et la détermination de la rémunération en offrant des données précises et exhaustives sur la rémunération
Comment nous servons les fonctionnaires fédéraux et les Canadiennes et les Canadiens
Notre activité contribue à des relations de travail harmonieuses dans la fonction publique, ce qui favorise des lieux de travail sains et productifs au profit des fonctionnaires. En réduisant le risque de conflits de travail, nous améliorons les capacités de la fonction publique de bien servir les Canadiennes et les Canadiens et de bien protéger l'intérêt public.

En qualité de tribunal quasi judiciaire établi par une loi, la Commission est indépendante du gouvernement élu.

Services d'analyse et de recherche en matière de rémunération

La Commission mène des analyses et des recherches en matière de rémunération pour un travail comparable sur des marchés du travail hors de la fonction publique fédérale. Cette information est communiquée aux parties prenant part à la négociation collective et est également disponible pour d'autres organisations et individus des secteurs public et privé.

Nos clients

Dans l'exercice des activités ayant trait à son mandat à trois volets, la Commission aide les employés, les employeurs et les agents négociateurs et facilite des relations de travail harmonieuses dans la fonction publique du Canada.

Environ 230 000 fonctionnaires fédéraux appartiennent à des unités de négociation couvertes par la nouvelle *LRTFP*. Ces fonctionnaires travaillent pour 24 employeurs de la fonction publique du Canada. Le Conseil du Trésor, employeur dans l'administration publique centrale, est de loin le plus important d'entre eux : il emploie 163 821 personnes œuvrant dans des ministères et organismes fédéraux. Le reste des fonctionnaires, dont le nombre est de 66 255, travaillent pour l'un des 23 autres employeurs. (Une liste de ces employeurs figure au tableau 1 de l'annexe 1.)

Au 30 mars 2007, 22 agents négociateurs étaient accrédités pour représenter 86 unités de négociation dans la fonction publique fédérale. L'Alliance de la Fonction publique du Canada est l'agent négociateur accrédité pour 32 % de ces unités de négociation, englobant 66 % des employés syndiqués. Par ailleurs, 20 % des employés syndiqués sont représentés par l'Institut professionnel de la fonction publique du Canada, et les 14 % d'employés syndiqués restants sont représentés par d'autres agents négociateurs. La majorité des autres agents négociateurs represente chacun une unité de négociation, et le nombre de membres va de 10 à 10 000.

Le tableau 1 de l'annexe 1 indique le nombre de fonctionnaires dans un poste non exclu, par employeur et par agent négociateur.

Les clients de la Commission comprennent aussi des employés ne faisant pas partie d'unités de négociation. Par exemple, des personnes occupant des postes de direction et de confiance exclus des unités de négociation sont en droit de renvoyer à l'arbitrage de griefs certains types de griefs.

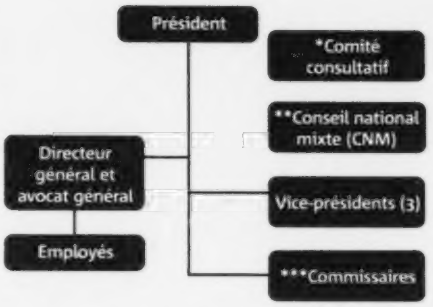
Ces employés, employeurs et agents négociateurs peuvent être parties à une procédure d'arbitrage de griefs ou de médiation, tout comme les administrateurs généraux des ministères et organismes fédéraux, ainsi que les ministères et organismes eux-mêmes. Les employeurs et les agents négociateurs (pour leurs membres) peuvent tous avoir recours aux services d'analyse et de recherche en matière de rémunération offerts par la Commission. À l'occasion, la Commission offre en outre des services de médiation à des employés non représentés qui sont mêlés à des différends.

Notre organisation

En qualité de tribunal quasi judiciaire établi par une loi, la Commission est indépendante du gouvernement élu. Elle rend compte de ses activités au Parlement, par l'intermédiaire d'un ministre désigné qui n'est pas membre du Conseil du Trésor. Le ministre désigné est actuellement la ministre du Patrimoine canadien, de la Condition féminine et des Langues officielles.

Il incombe au ministre désigné, aux termes de la nouvelle *LRTFP*, de déposer le rapport annuel de la Commission devant le Parlement et de signer les documents requis en vertu de la *Loi sur la gestion des finances publiques*. Le ministre désigné assure aussi la communication avec le gouverneur en conseil aux fins des nominations à la Commission.

En 2006-2007, la Commission a engagé des dépenses de 10,4 millions de dollars et comptait 85 postes équivalents temps plein.



* Le paragraphe 53(1) de la nouvelle *LRTFP* prévoit l'établissement d'un comité consultatif chargé d'offrir des conseils au président concernant les services d'analyse et de recherche en matière de rémunération.

** La Commission ne participe pas directement aux opérations du Conseil national mixte.

*** Le gouverneur en conseil fixe le nombre de commissaires. Ces derniers siègent à temps plein ou à temps partiel.

Les commissaires de la Commission des relations de travail dans la fonction publique

Il incombe aux commissaires d'administrer la nouvelle *LRTFP* en tenant des audiences d'un océan à l'autre et en rendant des décisions. Ils sont nommés par le gouverneur en conseil pour des mandats n'excédant pas cinq ans et peuvent être nommés de nouveau, sans limitation quant au nombre de fois.

La Commission comprend le président, jusqu'à trois vice-présidents et d'autres commissaires, à temps plein et à temps partiel, selon les besoins. Le président, les vice-présidents ainsi que les commissaires à temps plein se réunissent mensuellement pour discuter de questions d'intérêt général pour les activités de la Commission et pour déterminer des questions de principe.

Yvon Tarte a été le premier président de la nouvelle Commission. Il a pris sa retraite en mai 2006, après avoir pendant 14 ans servi la Commission et sa prédécesseure, l'ancienne CRTFP. Les vice-présidents de la Commission Sylvie Matteau et Ian R. Mackenzie, respectivement, ont agi comme présidents intérimaires jusqu'au 2 janvier 2007, c'est-à-dire jusqu'à ce que soit nommé le nouveau président, Casper M. Bloom, c.r., Ad. E.

Michele A. Pineau a été nommée vice-présidente de la Commission au 1er janvier 2007. Ian R. Mackenzie et Georges Nadeau demeurent en poste comme vice-présidents de la Commission. En 2006-2007, Jean-Pierre Tessier a terminé son mandat de commissaire, et Sylvie Matteau a terminé son mandat de vice-présidente.

Les biographies des commissaires à temps plein figurent à l'annexe 3, qui fait également état du nom des commissaires à temps partiel et de leur mandat.

Gestion de la Commission

Dans la structure de gouvernance de la Commission, le président de cette dernière en est le premier dirigeant et a la responsabilité globale de gérer la Commission. Chaque vice-président s'est vu déléguer la responsabilité fonctionnelle de l'une des trois composantes du mandat de la Commission - arbitrage de griefs, médiation et analyse et recherche en matière de rémunération.

En 2006-2007, la Commission a engagé des dépenses de 10,4 millions de dollars et comptait 85 postes équivalents temps plein.

Le Comité exécutif est chargé de gérer les ressources affectées à la Commission et de fournir des services d'orientation stratégique et de surveillance à la gestion de la Commission. Ce comité comprend le président, les trois vice-présidents et le directeur général et avocat général de la Commission, ainsi que les directeurs des services suivants : Opérations du greffe et politiques, Services de règlement des conflits, Services d'analyse et de recherche en matière de rémunération, Services généraux et Services financiers.

La Commission a mis en place des éléments clés pour la gouvernance, la gestion et l'obligation de rendre compte.

Le directeur général et avocat général de la Commission assiste le président dans l'exercice de ses fonctions et, sous réserve de ses instructions, dirige et supervise au jour le jour les activités de l'organisation, la gestion de ses affaires internes et le travail de son personnel.

La Commission a mis en place des éléments clés pour la gouvernance, la gestion et l'obligation de rendre compte. Ces éléments incluent un plan stratégique annuel qui prend en compte les priorités opérationnelles, les ressources, les principaux risques pour l'organisation et les attentes des principaux intervenants, de même qu'une structure de gestion des ressources et des résultats à l'appui d'activités de programme bien définies et à long terme, un cadre de gestion et de responsabilisation axé sur les résultats et un plan de vérification interne basé sur le risque. L'organisation met régulièrement à jour ces plans, surveille ses progrès quant à la réalisation des objectifs énoncés dans ces plans et fait rapport à ce sujet. Des documents clés sont disponibles sur le site Web de la Commission, à www.pslrb-crtfp.gc.ca.

Autres responsabilités de la Commission

Comme la nouvelle *LRTFP* l'exige, la Commission fournit les locaux et les services de soutien administratif nécessaires au Conseil national mixte (CNM), organisme consultatif indépendant formé de représentants de l'employeur et des employés. Le CNM existe pour faciliter la consultation et le travail d'élaboration conjointe concernant les politiques et les modalités d'emploi qui ne se prêtent pas à une négociation unité par unité. La Commission abrite le CNM mais ne joue pas de rôle direct dans le fonctionnement de cet organisme.

La Commission administre les régimes de négociation collective et d'arbitrage de griefs en vertu de la *Loi sur les relations de travail au Parlement*, qui est la loi régissant les relations de travail au Parlement. En vertu d'une entente avec le gouvernement du Yukon, la Commission administre aussi les régimes de négociation collective et d'arbitrage de griefs prévus par la *Loi sur les relations de travail dans le secteur de l'éducation* du Yukon et par la *Loi sur les relations de travail dans la fonction publique* du Yukon. Lorsqu'elle s'acquitte de ces fonctions financées par le gouvernement du Yukon, la Commission agit respectivement en tant que Commission des relations de travail du personnel enseignant du Yukon et en tant que Commission des relations de travail dans la fonction publique du Yukon.

Des rapports annuels distincts sont établis relativement à toutes ces lois et figurent sur le site Web de la Commission, à www.pslrb-crtfp.gc.ca.

partie 2

Un survol de l'année

L'aide de la Commission aux parties commence par des interventions précoces qui visent à régler les différends avant que ne deviennent nécessaires des procédures plus officielles.

Vue d'ensemble du travail de la Commission

En 2006-2007, la Commission des relations de travail dans la fonction publique (la Commission) s'est totalement insérée, sur le plan opérationnel, dans le cadre de la nouvelle *Loi sur les relations de travail dans la fonction publique* (la nouvelle *LRTFP*).

Interventions rapides pour résoudre les problèmes

L'aide de la Commission aux parties commence par des interventions précoces qui visent à régler les différends avant que ne deviennent nécessaires des procédures plus officielles. Si les parties sont d'accord, la Commission fournit des services de médiation préventive et offre un soutien pour fins de consultation, lorsque les parties à un conflit peuvent collaborer pour cerner les difficultés et résoudre les problèmes. La Commission mène en outre un programme de formation en médiation pour aider les représentants de l'employeur et de l'employé à acquérir les outils pour pouvoir traiter les problèmes locaux au fur et à mesure qu'ils se posent en milieu de travail.

Les nouveaux services d'analyse et de recherche en matière de rémunération de la Commission visent également à aider les parties à prévenir les conflits, en fournissant une information impartiale nécessaire au soutien de leurs discussions dans la négociation collective.

Règlement volontaire des cas par la médiation

Lorsque la Commission est saisie d'un renvoi à l'arbitrage de griefs, d'une plainte ou d'une demande d'un autre ordre, elle privilégie l'examen de possibilités de résoudre l'affaire volontairement par la médiation. Les médiateurs de la Commission et les commissaires agissant comme médiateurs ont par le passé largement réussi à aider les parties à trouver des solutions à leurs problèmes sans qu'il soit nécessaire de tenir des audiences officielles et de rendre des décisions. Les efforts de médiation de la Commission peuvent aussi continuer une fois que des procédures plus formelles ont été engagées, les commissaires étant prêts à fournir une aide renouvelée à l'égard de la médiation lorsque les parties en conviennent.

La médiation est aussi le mot d'ordre pour ce qui est des différends en matière de négociation collective qui sont soumis à la Commission. En aidant les parties à conclure des ententes volontairement sur les questions de services essentiels et sur leurs désaccords à la table de négociation, la Commission vise à minimaliser le nombre de cas où une procédure officielle de règlement des conflits est nécessaire pour que soient menées à bien les négociations de convention collective.

Le nombre total de cas soumis à la Commission – nouveaux ou reportés d'exercices précédents – continue d'augmenter.

Règlement de cas au moyen d'audiences et par voie de décisions

Les cas soumis à la Commission ne se prêtent pas tous à un règlement volontaire par la médiation, et les efforts de médiation ne sont pas toujours couronnés de succès. Dans ces cas-là, la Commission passe alors à des procédures plus formelles consistant à tenir des audiences et à rendre des décisions pour aider les parties. Il y a notamment les procédures d'arbitrage de griefs, les audiences sur les plaintes et les renvois, par le président, aux conseils d'arbitrage et aux commissions de l'intérêt public. Selon la procédure, le résultat prend la forme d'une décision exécutoire qui tranche le différend ou, en ce qui a trait aux commissions de l'intérêt public, d'une décision offrant une orientation quant à la manière dont un problème pourrait être résolu par les parties. Les conférences préparatoires contribuent aussi au règlement des cas.

Chaque année, le nombre de cas donnant lieu à des décisions officielles représente un pourcentage relativement faible du nombre total des procédures engagées devant la Commission. Ces décisions, néanmoins, sont souvent considérées par les parties et le public comme étant le « produit » le plus tangible de la Commission.

Certaines décisions établissent une jurisprudence importante pour guider ultérieurement les parties. Certaines ont permis de résoudre des conflits ayant beaucoup attiré l'attention du public. Ces décisions officielles sont sans aucun doute un élément crucial du rôle de la Commission, mais elles constituent toujours une façon de compléter et non de remplacer les efforts de la Commission pour assister les parties d'autres manières.

La charge de travail de la Commission en 2006-2007

Le nombre total de cas soumis à la Commission – nouveaux ou reportés d'exercices précédents – continue d'augmenter. En 2006-2007, le nombre de dossiers ouverts s'est élevé à 5 928. Ce nombre représente une augmentation de 4 % par rapport à 2005-2006, de 35 % par rapport à 2004-2005 et de 48 % par rapport à 2003-2004.

Les griefs renvoyés à l'arbitrage de griefs constituent le plus gros de la charge de travail de la Commission. En 2006-2007, 5 211 griefs ont constitué 88 % du nombre total de cas soumis à la Commission – comparativement à 83 % en 2005-2006. Les 717 cas restants (12 %) consistaient en plaintes et en demandes. Il s'agit d'affaires qui sont entendues et tranchées par la Commission ou par un commissaire de celle-ci.

En 2006-2007, une proportion de 29 % de l'ensemble de la charge de travail active de la Commission (1 693 cas) se composait de nouveaux dossiers reçus en 2006-2007; la proportion restante de 71 % (4 235 cas) représentait des cas reportés d'exercices précédents.

La Commission a fermé 2 636 dossiers en 2006-2007 (44 % de l'ensemble de sa charge de travail active), soit beaucoup plus qu'en 2005-2006, exercice lors duquel elle a fermé 1 447 dossiers. C'est principalement attribuable au retrait, par un agent négociateur, de 860 griefs d'un seul coup après qu'une question particulière eut été réglée durant la négociation collective. Outre ce retrait massif en une seule fois, la Commission a réussi à fermer 329 dossiers de plus qu'au cours du précédent exercice. Ainsi, 22 % de dossiers de moins qu'en 2005-2006 ont dû être reportés à l'exercice suivant (3 292 comparativement à 4 235).

En 2006-2007, le nombre total de l'ensemble des nouveaux cas reçus par la Commission a en fait diminué légèrement – de 2 %. La répartition de ces nouveaux cas par type a changé sensiblement. Le nombre de nouveaux griefs a baissé de 13 % (passant de 1 439 à 1 251) et le nombre de demandes reçues a augmenté de 56 % (passant de 248 à 387). Cette augmentation s'explique surtout par une hausse des demandes de détermination de postes de direction et de confiance et une hausse des demandes de prorogation du délai pour déposer des griefs ou des renvois à l'arbitrage.

Le tableau 1 de l'annexe 2 présente des statistiques plus détaillées sur la charge de travail de la Commission en 2006-2007.

La Commission offre des services de médiation aux parties en cause dans tous les griefs.

Griefs

Des griefs sont renvoyés à la Commission principalement par suite de « conflits sur des droits » qui surgissent à cause de l'application ou de l'interprétation de conventions collectives ou de décisions arbitrales ou qui résultent de mesures disciplinaires majeures comportant une sanction pécuniaire, comme dans le cas d'une suspension et d'un licenciement.

Si un fonctionnaire présente un grief dans un ministère ou organisme et que ce grief arrive à la fin de la procédure interne de règlement sans avoir été réglé à la satisfaction de la personne, celle-ci peut renvoyer le grief à l'arbitrage devant la Commission si la question entre dans les catégories énumérées dans la nouvelle *LRTFP*.

La Commission offre des services de médiation aux parties en cause dans tous les griefs. Quoique le recours à la médiation soit volontaire, dans bien des cas les parties acceptent de poursuivre dans la voie de la médiation, ce qui peut mener à un règlement avant qu'un cas soit l'objet d'une audience. Les cas qui ne sont pas réglés ou retirés passent à l'étape de l'audience devant un commissaire choisi par le président. Les commissaires qui président une audience de grief assument la fonction d'arbitre de grief.

En 2006-2007, le nombre de dossiers actifs d'arbitrage de griefs a été de 5 211. C'était une augmentation de 4 % comparativement à 2005-2006, de 22 % comparativement à 2004-2005 et de 68 % comparativement à 2003-2004.

Bien que le nombre de nouveaux griefs reçus par la Commission ait diminué depuis 2004-2005, un arriéré de travail s'est créé parce que le nombre des cas reportés chaque année a continué d'augmenter, jusqu'au présent exercice. Par exemple, en 2005-2006, le nombre des cas reportés à l'exercice suivant s'est accru de 11 % par rapport à 2004-2005 et de 73 % par rapport à 2003-2004. Toutefois, à la fin de 2006-2007, seulement 2 992 dossiers actifs de grief ont été reportés à 2007-2008, ce qui représente une baisse de 24 % comparativement à l'année précédente. La principale raison en a été le retrait susmentionné, par un agent négociateur, de 860 cas de grief.

En 2006-2007, les 1 251 nouveaux griefs se répartissaient comme suit : 1 224 griefs individuels, 12 griefs collectifs et 15 griefs de principe. Cinquante-trois de ces griefs étaient des cas de licenciement.

La Commission a fermé 2 219 dossiers de grief en 2006-2007, soit 43 % de l'ensemble des griefs. La grande majorité de ces cas ont été réglés ou retirés par les parties en cause. La Commission a par ailleurs rendu 94 décisions d'arbitrage, dont certaines s'appliquaient à plus d'un cas.

Lorsque, le 1er avril 2005, la nouvelle *LRTFP* a été édictée, les employés pouvaient encore renvoyer des griefs à l'arbitrage en vertu de l'ancienne loi si les événements contestés s'étaient produits avant cette date ou si le grief avait été présenté mais n'avait pas été définitivement réglé avant cette date.

En 2005-2006, 209 griefs (14 % des griefs) renvoyés à la Commission avaient été déposés en vertu de la nouvelle loi, alors que 1 230 griefs (86 % des griefs) avaient été déposés en vertu de l'ancienne loi.

En 2006-2007, la proportion a été pratiquement inversée; 926 nouveaux griefs (74 %) ont été déposés en vertu de la nouvelle loi, tandis que 325 (26 %) ont été déposés en vertu de l'ancienne loi. Bien que le nombre des griefs renvoyés en vertu de l'ancienne loi diminue, il représentait le quart de l'ensemble des griefs soumis à la Commission en 2006-2007.

Plaintes

Trois pour cent de la charge de travail active de la Commission en 2006-2007 concernaient des plaintes (156). La Commission entend deux types de plaintes – les plaintes de pratiques déloyales de travail selon la nouvelle loi et les plaintes liées à des représailles selon le *Code canadien du travail*.

La majeure partie des dossiers actifs (126, soit 81 %) entre dans la première catégorie, qui comprend certains types de plaintes d'employés, d'agents négociateurs et d'employeurs, ce qui inclut les plaintes dans lesquelles :

La Commission reçoit en outre fréquemment de multiples renvois à l'arbitrage, simultanés ou séquentiels, de la part d'un seul fonctionnaire s'estimant lésé.

- il est allégué qu'un employeur s'est livré à des pratiques déloyales de travail (par exemple, en entravant la création ou l'administration d'un syndicat ou en faisant de la discrimination fondée sur l'affiliation syndicale);
- un agent négociateur est accusé d'avoir agi de mauvaise foi dans la représentation d'un employé;
- un employeur ou un agent négociateur est accusé de ne pas avoir négocié de bonne foi.

Les cas restants (30, soit 19 %) entrent dans la seconde catégorie, qui comprend les plaintes au sujet de mesures disciplinaires ou discriminatoires prises à la suite de l'exercice, par des fonctionnaires fédéraux, de droits en matière de santé et de sécurité au travail en vertu de la partie II du *Code canadien du travail*.

Le nombre total des nouvelles plaintes reçues en 2006-2007 (55) est fort semblable à ce qu'il en a été l'année précédente (49). Cependant, le nombre des plaintes de pratiques déloyales de travail reçues est passé de 31 à 50 (soit une hausse de 61 %), alors que le nombre des plaintes de représailles déposées en vertu du *Code canadien du travail* est passé de 18 à 5 (ce qui représente une baisse de 72 %).

Demandes

Neuf pour cent (561) des dossiers actifs de la Commission en 2006-2007 se rapportaient à des demandes visant des accréditations, ainsi que la détermination de postes de direction et de confiance, la désignation de postes représentant des services essentiels, le réexamen de précédentes décisions de la Commission et des prorogations de délai.

Il y a eu un accroissement notable des demandes de prolongation d'un délai pour déposer un grief ou pour renvoyer un grief à l'arbitrage. Le nombre de ces demandes a augmenté de 224 % par rapport au précédent exercice (passant de 33 à 107). De telles demandes ne peuvent être entendues et tranchées que par le président ou un vice-président délégué par le président.

Au-delà des chiffres

Rapporter le nombre des cas dont la Commission est saisie en dit beaucoup sur le travail de cette dernière. Il est toutefois important d'interpréter ces chiffres avec circonspection, notamment lorsqu'il s'agit de la charge de travail de la Commission consistant en griefs. Il y a un certain nombre de facteurs à cause desquels la charge de travail de la Commission semble plus grosse qu'elle ne l'est en réalité.

En vertu de l'ancienne loi, il n'y avait pas de dispositions officielles pour les griefs collectifs comme il en existe maintenant sous le régime de la nouvelle loi. Les employés partageant une préoccupation pouvaient présenter en même temps de nombreux renvois distincts à l'arbitrage portant sur la même question.

À l'occasion, des agents négociateurs ont également utilisé cette approche dans le cadre d'une campagne de négociation collective de manière à faire pression pour obtenir des solutions à des problèmes communs à leurs membres. Il est arrivé que ces campagnes donnent lieu à un volume important de griefs semblables présentés sur une très brève période, par exemple plusieurs centaines de griefs similaires en une seule semaine.

Dans la pratique, la Commission réunit normalement ces griefs aux fins de l'arbitrage. Ou bien une décision d'arbitrage dans un cas représentatif pourrait être utilisée par les parties pour résoudre d'autres renvois ayant trait à la même question. Ou encore, des groupes de cas ont été retirés sans intervention officielle de la Commission une fois la question réglée dans un autre cadre.

La Commission reçoit en outre fréquemment de multiples renvois à l'arbitrage, simultanés ou séquentiels, de la part d'un seul fonctionnaire s'estimant lésé. Dans la plupart des situations où c'est possible, des médiateurs et des arbitres de griefs de la Commission règlent ces dossiers ensemble dans une même procédure. Souvent, de multiples dossiers révèlent des problèmes connexes quant au lieu de travail à l'égard desquels une approche intégrée peut être la meilleure solution.

La véritable charge de travail de la Commission à un moment quelconque est un sous-ensemble du nombre de dossiers lui ayant été officiellement renvoyés – lequel sous-ensemble n'est pas toujours facile à quantifier avec certitude.

Enfin, certains dossiers sont soumis à la Commission lorsqu'une partie doit, pour protéger ses droits, se conformer à des délais prévus à une convention collective ou à une loi. Un certain nombre de ces cas sont subséquemment retirés, quand les parties elles-mêmes règlent l'affaire volontairement avant que la Commission intervienne.

Vu ces types de situations, la véritable charge de travail de la Commission à un moment quelconque est un sous-ensemble du nombre de dossiers lui ayant été officiellement renvoyés – lequel sous-ensemble n'est pas toujours facile à quantifier avec certitude.

Stratégies pour gérer la charge de travail de la Commission

Devant la hausse continue du volume des cas qui lui sont soumis, la Commission a introduit de nouveaux outils de gestion pour veiller à ce que le nombre de dossiers actifs demeure gérable. Lors du dépôt de nouveaux renvois et plaintes, ceux-ci sont passés au crible pour déterminer toutes tendances qui permettraient à la Commission de regrouper d'un point de vue administratif les affaires devant être entendues ensemble ou du moins pour en dégager un élément commun.

La Commission a par ailleurs pris des mesures en 2006-2007 pour faire face à une forte augmentation du nombre des demandes de dernière minute provenant de parties des deux côtés et visant le report d'audiences, que ce soit à cause de discussions tenues à la onzième heure en vue de parvenir à un règlement ou parce que, soudainement, des témoins n'étaient plus disponibles. Pour solutionner ce problème, la Commission a, en mai 2006, écrit aux parties pour les informer que ces demandes de report seraient dorénavant examinées de façon plus étroite.

La Commission encourage aussi les parties à proposer des cas de rechange pouvant être inscrits au rôle pour audition au lieu de cas qui ne peuvent aller de l'avant. Il est à noter que les cas sont actuellement mis au rôle pour audition en tenant compte du fait qu'un certain nombre se règleront, ce qui donne du temps aux commissaires/arbitres de griefs pour rédiger leurs décisions. Si la Commission changeait beaucoup le processus de mise au rôle, elle ne pourrait attribuer les cas de la même manière.

De plus, la Commission se sert davantage des nouvelles dispositions de la *Loi* qui prévoient des conférences préparatoires. Celles-ci se sont révélées efficaces pour clarifier des questions avant le début d'une audience et suppriment parfois la nécessité de tenir une audience en personne. Les conférences préparatoires sont quand même un défi pour les parties, qui doivent ajuster leur disponibilité non seulement pour l'audience officielle, mais aussi pour ces conférences préalables. En guise d'audiences, la Commission tient également des téléconférences, par exemple.

Depuis un certain nombre d'années, la Commission offre un arbitrage accéléré aux parties qui veulent gagner du temps et réaliser des économies de ressources. Certains griefs peuvent de la sorte être réglés sans recours à toute la procédure d'audience. Dans ce contexte, les parties déposent normalement un exposé conjoint des faits, et aucun témoin ne comparaît.

Les parties consentent à ce que les décisions rendues dans l'arbitrage accéléré ne constituent pas des précédents et ne puissent être l'objet d'un contrôle judiciaire. La décision est rendue de vive voix à l'audience et est suivie dans les cinq jours d'une décision écrite succincte.

En 2006-2007, l'Association des pilotes fédéraux du Canada a accepté de procéder par voie d'arbitrage accéléré avec le Conseil du Trésor, ce qui a porté à 17 le nombre total des agents négociateurs se prévalant de cette forme d'arbitrage.

En 2006-2007, on a, dans 21 cas déposés auprès de la Commission, demandé la procédure d'arbitrage accéléré. Les neuf audiences d'arbitrage accéléré tenues durant l'année ont donné lieu à des décisions touchant 20 cas.

Un nombre croissant de cas se rapporte à des particuliers qui se représentent eux-mêmes.

Nouveaux défis pour la Commission

La plupart des particuliers qui déposent des griefs ou des plaintes auprès de la Commission sont représentés par leurs agents négociateurs. Toutefois, les particuliers peuvent se représenter eux-mêmes lorsqu'un grief concerne un licenciement, une rétrogradation ou une mesure disciplinaire entraînant une sanction pécuniaire. Un nombre croissant de cas se rapporte à des particuliers qui se représentent eux-mêmes. Bien que ces cas constituent encore une faible proportion du nombre total des cas déposés chaque année, ils ont un impact disproportionné sur les ressources de la Commission. Par exemple, comme la plupart des particuliers représentés par eux-mêmes ne connaissent pas très bien la législation (y compris la réglementation) relative à la Commission, ils ont de nombreuses questions et ont besoin de beaucoup d'aide pour le dépôt du cas. La Commission a produit une vidéo et des indications écrites pour aider ces particuliers à présenter leurs griefs et leurs plaintes. Ces documents figurent sur le site Web de la Commission, à www. pslrb-crtfp.gc.ca, ou peuvent être obtenus sur demande.

Les services d'arbitrage de griefs

Décisions présentant un intérêt particulier

La présente section décrit plusieurs décisions présentant un intérêt particulier rendues en 2006-2007 par la Commission et par les commissaires agissant comme arbitres de griefs. Les décisions décrites ne représentent qu'une petite partie de l'ensemble des cas entendus par la Commission durant le dernier exercice, mais elles illustrent bien la nature, la diversité et la complexité des affaires dont la Commission est saisie.

Pour obtenir un résumé ou le texte intégral de toutes les décisions rendues par la Commission et ses arbitres de griefs, consulter son site Web, à www.pslrb-crtfp.gc.ca.

Le premier thème dans les décisions présentant un intérêt particulier tourne autour des plaintes de pratiques déloyales de travail. En 2006-2007, comme c'est indiqué plus haut, la Commission a eu l'occasion de traiter d'un certain nombre de ces plaintes. Dans le second domaine, on revient sur un thème présenté l'an dernier et ayant trait à l'approche des arbitres de griefs à l'égard de l'admission d'éléments de preuve obtenus par une surveillance vidéo.

D'autres décisions présentant un intérêt particulier rendues en 2006-2007 concernaient les droits de la personne et l'obligation de prendre des mesures d'adaptation envers les personnes handicapées, ainsi que la définition des représailles en vertu du *Code canadien du travail* et l'accréditation de l'unité de négociation représentant les avocats de la fonction publique fédérale.

Certaines décisions de la Commission et de ses arbitres de griefs ont donné lieu à des demandes de contrôle judiciaire devant la Cour fédérale et la Cour d'appel fédérale.

Plaintes de pratiques déloyales de travail

Les trois décisions clés suivantes rendues en 2006-2007 se rapportaient à des dispositions relatives à des plaintes de pratiques déloyales de travail déposées en vertu de l'ancienne loi et de la nouvelle loi. Chacune des décisions rendues par la Commission était essentiellement axée sur un aspect particulier des pratiques déloyales de travail.

Dans **Lamarche c. Marceau**, 2007 CRTFP 18, la Commission a été appelée à évaluer la preuve concernant l'allégation de l'agent négociateur en matière de sentiment antisyndical et à déterminer si c'était suffisant pour s'acquitter du fardeau de la preuve requise dans de tels cas.

Dans ce cas, le plaignant a d'abord déposé une plainte en vertu de l'ancienne loi en 2002. Il alléguait qu'il y avait eu une violation de la loi lorsque sa candidature en vue d'une nomination intérimaire avait été rejetée parce qu'il occupait un poste national auprès de son agent négociateur. Sa plainte a été entendue par l'ancienne CRTFP et a été rejetée en 2004.

Le plaignant a demandé le contrôle judiciaire de la décision, a obtenu gain de cause, et la Cour d'appel fédérale a ordonné la tenue d'une nouvelle

La Commission a examiné la question de savoir à quel point les représentants de l'agent négociateur peuvent publiquement critiquer des décisions de l'employeur et la question de savoir si une mesure disciplinaire imposée par un employeur à un représentant ayant formulé de telles critiques constitue une pratique déloyale de travail.

audience, laquelle a eu lieu en 2006, mais l'affaire a été tranchée en vertu de l'ancienne loi.

Pour qu'une telle plainte soit accueillie, le plaignant doit prouver que l'employeur a agi d'une manière discriminatoire envers lui parce qu'il était membre d'une organisation syndicale ou parce qu'il exerçait un droit en vertu de l'ancienne loi. De plus, comme l'indique la décision par laquelle la Cour fédérale a renvoyé cette affaire à la Commission pour la tenue d'une nouvelle audience, la preuve d'un sentiment antisyndical est très pertinente, sinon cruciale, relativement à la question à trancher.

La preuve révélait que, lors d'une réunion, le défendeur avait informé des employés que l'on n'avait pas songé au plaignant pour une nomination intérimaire comme chef d'équipe des appels en matière d'impôt parce qu'il s'acquittait d'obligations syndicales. Le défendeur arguait qu'il avait choisi pour la nomination la personne la plus qualifiée et que le plaignant n'avait pas l'expérience des appels qui était requise pour le poste.

Au cours d'une réunion ultérieure, le défendeur a dit au plaignant que son rôle auprès de l'agent négociateur était très important et qu'il ne pouvait pas partir pour devenir gestionnaire. L'agent négociateur avait à plusieurs reprises demandé au défendeur de signer une carte de membre, mais ce dernier avait toujours refusé, déclarant qu'il n'avait pas besoin de l'agent négociateur.

La preuve a aussi révélé que, quelques années auparavant, le défendeur avait affirmé dans une évaluation du rendement annuel de l'employé que le fait de jouer un rôle auprès d'un agent négociateur n'était pas compatible avec des responsabilités de gestion. Le défendeur avait également informé un employé membre de l'équipe de négociation de l'employeur qu'il n'était pas obligé de prendre en considération la candidature d'un « gars du syndicat », parce que ce dernier n'appartenait pas à la Division des appels. Le défendeur a soutenu qu'il avait plusieurs fois nommé à des postes de gestionnaire par intérim des employés qui étaient actifs au sein du syndicat.

Dans sa décision, la Commission a reconnu que, en vertu de l'article 7 de l'ancienne *LRTFP*, elle ne pouvait évaluer la décision de l'employeur sur les qualifications jugées nécessaires pour la nomination intérimaire en question. Elle pouvait toutefois déterminer si les raisons de l'employeur pour n'avoir pas pris en compte la candidature du plaignant étaient bien fondées ou si elles n'étaient qu'un prétexte.

La Commission a accueilli la plainte, en déclarant que les raisons en cause étaient effectivement un prétexte et qu'elles reflétaient un sentiment antisyndical. Pour remédier à cette violation, la Commission a statué que le plaignant avait droit à la différence entre la rémunération de son poste et celle du poste intérimaire qui lui avait été refusé pendant une période déterminée.

Dans **Shaw c. Administrateur général (ministère des Ressources humaines et du Développement des compétences) et al.**, 2006 CRTFP 125, la Commission a examiné la question de savoir à quel point les représentants de l'agent négociateur peuvent publiquement critiquer des décisions de l'employeur et la question de savoir si une mesure disciplinaire imposée par un employeur à un représentant ayant formulé de telles critiques constitue une pratique déloyale de travail.

Dans ce cas, le fonctionnaire s'estimant lésé et plaignant a écopé d'une suspension de dix jours sans traitement pour avoir publiquement critiqué, lors d'une réunion d'organisations communautaires, des changements à la manière dont son employeur fournissait les services. Le fonctionnaire s'estimant lésé et plaignant était président de la section locale du Syndicat de l'emploi et de l'immigration du Canada (SEIC), soit l'agent négociateur représentant les employés à son lieu de travail, et il avait fait les commentaires en sa qualité de porte-parole de l'agent négociateur. Le SEIC s'était engagé dans une vigoureuse campagne contre la sous-traitance, par l'employeur, de travail accompli par des membres de l'unité de négociation. Étant l'un des principaux organisateurs de cette campagne, le fonctionnaire s'estimant lésé et plaignant cherchait à attirer l'attention du public sur les conséquences des coupures dans les services gouvernementaux. Il a présenté un grief contre sa suspension et a déposé une plainte de pratique déloyale de travail.

La Commission a traité de la question des agents négociateurs qui communiquent avec des employés dans le contexte d'une campagne visant à les syndiquer.

Le directeur du plaignant considérait que ces déclarations publiques pouvaient miner la crédibilité et l'efficacité du ministère, qu'elles étaient irrespectueuses et blessantes pour les gestionnaires du ministère et qu'elles exprimaient un point de vue politique sur des questions au sujet desquelles le fonctionnaire s'estimant lésé et plaignant avait un devoir de neutralité publique.

La Commission a accueilli le grief et la plainte. Dans sa décision, la Commission a statué que les représentants de l'agent négociateur ne devraient pas être l'objet de mesures disciplinaires, à moins d'avoir été malveillants dans leurs affirmations sur l'employeur ou d'avoir fait à son égard de fausses déclarations sciemment ou de façon insouciante. Ceux qui agissent comme porte-parole des agents négociateurs doivent pouvoir mettre en question les décisions de l'employeur et en contester la sagesse et la légitimité. Cette liberté de critiquer s'applique aux employés qui servent à titre bénévole comme dirigeants élus des agents négociateurs, ainsi qu'aux représentants qui travaillent à temps plein pour les agents négociateurs.

La Commission a conclu que la latitude plus grande accordée aux représentants syndicaux ne s'applique pas seulement à l'activité de l'agent négociateur au sens strict, comme la négociation de conventions collectives, mais aussi à de vastes stratégies adoptées pour influer sur le changement dans les conditions d'emploi des membres. Dans ce cas-ci, la Commission a conclu que les questions débattues pendant la réunion entraient dans le cadre de la relation de négociation collective. Étant donné que l'employeur n'a pas prouvé que les déclarations étaient malveillantes ou qu'il s'agissait de fausses déclarations faites sciemment ou de façon insouciante, la mesure disciplinaire n'était pas justifiée.

La décision disait qu'une mesure disciplinaire établissant des distinctions à l'égard d'une personne parce qu'elle a exercé des droits conférés par la nouvelle *LRTFP* constitue une ingérence dans la représentation syndicale. À cause d'une telle mesure, non seulement les représentants peuvent avoir de la difficulté à s'acquitter de leurs fonctions de représentation, mais ils peuvent avoir personnellement un prix à payer, ce qui peut les empêcher de contester l'employeur et ce qui peut également indiquer aux autres employés qu'il est risqué d'exercer leurs propres droits en vertu de la *Loi*.

La Commission a statué que l'employeur ne s'était pas acquitté de la charge inversée qu'impose le paragraphe 191(3) de la nouvelle *LRTFP* de prouver qu'il n'y avait pas eu de manquement à l'obligation de satisfaire aux exigences législatives. L'employeur a été considéré comme s'étant livré à une pratique déloyale de travail en imposant une sanction disciplinaire, et il lui a été ordonné d'indemniser le plaignant à hauteur du montant que représentent le salaire et les avantages perdus à cause de la suspension.

Le cas **Association internationale des machinistes et des travailleurs de l'aérospatiale et section locale 147 de l'Association nationale des travailleurs correctionnels fédéraux c. Service correctionnel du Canada**, 2006 CRTFP 76, concernait aussi une plainte de pratiques déloyales de travail. Dans ce cas, la Commission a traité de la question des agents négociateurs qui communiquent avec des employés dans le contexte d'une campagne visant à les syndiquer.

Dans un tel effort, l'Association internationale des machinistes et des travailleurs de l'aérospatiale (AIMTA) avait envoyé de l'information en matière de campagne à des agents correctionnels, à leur adresse au travail. L'employeur a renvoyé le courrier à l'agent négociateur. L'AIMTA a déposé une plainte, alléguant que c'était une entrave à la création d'une organisation syndicale et que c'était de la discrimination contre une telle organisation, soit une violation de la nouvelle *LRTFP*.

Dans sa décision, la Commission a statué que, considéré isolément, le refus de livrer le courrier du plaignant pouvait être vu comme une entrave à la création d'une organisation syndicale, mais que, en l'espèce, tel n'était pas le cas. La Commission a jugé que le Service correctionnel du Canada pouvait raisonnablement croire que, en expédiant au lieu de travail les documents sur la campagne en cause,

La question de l'admissibilité de la preuve sur bande vidéo est l'objet d'un intérêt croissant dans le domaine de l'arbitrage.

l'agent négociateur cherchait à convaincre les employés de se joindre à une organisation syndicale dans les locaux de l'employeur pendant les heures normales de travail, une activité interdite par la loi sans le consentement de l'employeur. La Commission a également jugé qu'il n'y avait aucune preuve montrant que les actions du défendeur étaient de la discrimination contre une organisation syndicale au sens de la *Loi*. La plainte a été rejetée.

Preuve obtenue au moyen d'une surveillance vidéo

La question de l'admissibilité de la preuve sur bande vidéo est l'objet d'un intérêt croissant dans le domaine de l'arbitrage. La Commission a été appelée à traiter de cette question dans **Taillefer c. Conseil du Trésor (ministère des Affaires étrangères et du Commerce international)**, 2006 CRTFP 70.

Après un accident au travail, la fonctionnaire s'estimant lésée était en congé et touchait des indemnités d'accident de travail. La commission provinciale des accidents de travail était prête à recommander que la fonctionnaire soit reconnue comme étant une personne « inemployable » pour cause d'incapacité. Ayant reçu de l'information de la part de tiers voulant que la fonctionnaire s'estimant lésée ait été vue en train de magasiner dans un centre commercial, la commission provinciale a décidé de mener une enquête et de filmer la fonctionnaire sur vidéo dans des endroits publics. Avec l'appui de son médecin, la fonctionnaire s'estimant lésée a alors demandé de reprendre le travail – son employeur a rejeté sa demande. Cette enquête a donné lieu à la suspension des prestations de la fonctionnaire s'estimant lésée, qui ont ensuite été annulées. L'employeur était d'avis qu'il n'avait d'autre choix que de suspendre la fonctionnaire s'estimant lésée en attendant l'issue de sa propre enquête, qui s'est soldée par le licenciement de la fonctionnaire s'estimant lésée. Cette dernière a subséquemment déposé trois griefs connexes.

La représentante de la fonctionnaire s'estimant lésée s'est opposée à ce que l'employeur présente en preuve la bande vidéo de filature obtenue par la commission provinciale. Avant que le grief puisse être entendu sur le fond, l'arbitre de grief devait déterminer si la surveillance par vidéo allait être admissible comme preuve. En suivant l'approche établie dans de précédents cas, l'arbitre de grief a statué qu'il pouvait admettre la preuve si l'employeur arrivait à prouver que vu les circonstances c'était raisonnable de filmer sur bande vidéo l'activité de la fonctionnaire s'estimant lésée et qu'une telle surveillance avait été exercée d'une manière qui était raisonnable, qui était proportionnée à la gravité de la situation et qui n'était pas indûment intrusive.

L'arbitre de grief a statué que la décision de la commission des accidents de travail de filmer sur bande vidéo la fonctionnaire s'estimant lésée était appropriée et justifiée dans les circonstances. L'arbitre de grief a conclu que la preuve cadrait avec l'approche énoncée dans la jurisprudence et qu'elle était donc admissible.

L'arbitre de grief a également rejeté l'argument de la fonctionnaire s'estimant lésée selon lequel l'employeur avait agi de mauvaise foi. En rejetant l'affirmation de la fonctionnaire s'estimant lésée que son employeur aurait dû directement interroger ses collègues de travail plutôt que de recourir à une vidéo, l'arbitre de grief a signalé que cette façon de procéder aurait davantage porté atteinte à la vie privée et à la réputation de la fonctionnaire que la surveillance par vidéo.

L'arbitre de grief a rejeté l'argument de l'employeur que ce dernier ne pouvait être tenu de veiller à ce que la preuve en question respecte le droit à la vie privée de la fonctionnaire s'estimant lésée, car ce n'était pas lui qui avait fait la vidéo. Il a statué que l'employeur doit s'assurer que la preuve sur laquelle il base ses décisions respecte les droits fondamentaux de ses employés. Que la preuve soit recueillie par un tiers ne signifie pas qu'elle peut venir de n'importe quelle source et qu'elle peut être recueillie dans n'importe quelle circonstance.

Droits de la personne – mesures d'adaptation raisonnables

Dans **O'Leary c. Conseil du Trésor (ministère des Affaires indiennes et du Nord canadien)**, 2007 CRTFP 10, un arbitre de grief de la Commission a

Ce cas avait trait à l'obligation de l'employeur de prendre des mesures d'adaptation à l'égard d'un employé ayant une déficience visuelle, pendant la période de stage de ce dernier.

rendu une décision dans un cas se rapportant aux droits de la personne, soit un nouveau domaine de compétence de la Commission. Ce cas avait trait à l'obligation de l'employeur de prendre des mesures d'adaptation à l'égard d'un employé ayant une déficience visuelle, pendant la période de stage de ce dernier.

Le fonctionnaire s'estimant lésé était un conseiller en ressources humaines (PE-02) dans un poste isolé. Après avoir exercé les fonctions du poste pendant dix mois, il a été rétrogradé à un poste d'AS-01. Il a présenté un grief concernant la rétrogradation. À titre de PE-02, il était responsable de la dotation dans la région, alors qu'il ne possédait pas d'expérience directe en la matière. Qui plus est, le bureau en question était très occupé et traitait 15 % des demandes de dotation du Ministère.

En outre, le fonctionnaire s'estimant lésé avait une déficience visuelle, ce qui lui causait des difficultés pour exécuter des tâches visuelles. L'employeur lui avait fourni un moniteur et un logiciel spéciaux, mais le moniteur avait été livré en retard. Le fonctionnaire s'estimant lésé n'a reçu qu'une heure de formation par téléphone sur l'utilisation du logiciel, formation qui lui a été donnée seulement après que l'on eut menacé de le licencier. Le fonctionnaire s'estimant lésé n'a jamais eu les écouteurs et les touches à gros caractères qu'il avait demandés. Il a reçu de la formation pendant quelques jours d'un agent supérieur de dotation de l'administration centrale, qui a par la suite avisé l'employeur que, avec une formation sur le tas, le fonctionnaire s'estimant lésé deviendrait apte à s'acquitter de ses fonctions.

La superviseure du fonctionnaire s'estimant lésé, qui était nouvelle au Ministère et qui n'avait pas participé au processus de recrutement du fonctionnaire s'estimant lésé, était déçue de voir que ce dernier était incapable d'« atteindre sa vitesse de croisière ». L'employeur a produit des éléments de preuve indiquant que le fonctionnaire s'estimant lésé avait de la difficulté à accomplir ses tâches, qu'il avait souvent besoin d'aide, qu'il posait sans cesse les mêmes questions, qu'il commettait des erreurs dans les dossiers de dotation, qu'il omettait également de documenter de tels dossiers et qu'il était l'objet de plaintes de la part des employés de la Commission de la fonction publique qu'il consultait.

Dans sa décision, l'arbitre de grief a souligné qu'une série d'événements est nécessaire pour que l'employeur établisse que le rendement d'une personne est insatisfaisant au point de justifier une rétrogradation. En l'espèce, l'employeur n'a pas prouvé que son évaluation du fonctionnaire s'estimant lésé était raisonnable. Le fonctionnaire s'estimant lésé avait bel et bien des difficultés à atteindre le niveau de rendement attendu de lui, mais ce niveau était excessif par rapport à son expérience. Toute la preuve était liée à des erreurs qui avaient été commises au début de la période d'emploi du fonctionnaire s'estimant lésé et qui ne s'étaient pas répétées. La preuve montrait par ailleurs que le fonctionnaire s'estimant lésé avait traité un volume élevé de cas. En fait, l'employeur était à blâmer pour avoir embauché une personne sans expérience et pour avoir omis de lui assurer une formation suffisante pour l'aider à surmonter ses difficultés.

L'inexpérience du fonctionnaire s'estimant lésé, combinée avec sa déficience visuelle, aurait nécessité un vaste programme de formation et de soutien, ainsi que du temps pour permettre au fonctionnaire s'estimant lésé d'atteindre le niveau de rendement souhaité. Ce que le fonctionnaire s'estimant lésé a reçu, ce n'est guère plus qu'une étroite supervision destinée davantage à documenter ses lacunes qu'à l'aider à les surmonter.

L'arbitre de grief a statué que le fonctionnaire s'estimant lésé devrait être réintégré comme PE-02 ailleurs que dans un poste isolé, vu l'évaluation de son état faite par Santé Canada.

Une demande de contrôle judiciaire est en instance devant la Cour fédérale.

Plaintes selon le *Code canadien du travail*

En vertu de l'article 133 du *Code canadien du travail* (le *Code*), la Commission est tenue d'enquêter sur les plaintes où il est allégué que l'employeur a pris une mesure visée à l'article 147 du *Code*. Il s'agit de mesures contre un employé

L'accréditation est accordée lorsque l'organisation syndicale qui en fait la demande peut prouver que la majorité des employés regroupés au sein de l'unité de négociation désirent être représentés par elle.

participant à une poursuite intentée sous le régime de la partie II du *Code* ou contre un employé ayant observé les dispositions de la partie II du *Code* ou ayant cherché à les faire appliquer.

Dans **Ferrusi et Giornofelice c. Conseil du Trésor (Agence des services frontaliers du Canada)**, 2007 CRTFP 1, la Commission a traité de trois questions connexes : la procédure qui régit les refus de travailler; l'obligation de l'employeur de rémunérer les plaignants pour la période correspondant au refus de travailler; la question de savoir si certaines déclarations faites aux employés constituaient des menaces indues de représailles selon l'article 147 du *Code*.

Les plaignants, qui étaient tous les deux des agents des douanes, ont exercé leur droit de refuser de travailler en vertu de l'article 128 du *Code*. Ils alléguaient que, à deux occasions, l'employeur avait omis de suivre les procédures appropriées lorsqu'ils avaient exercé leur droit de refuser de travailler conformément au *Code* et que l'employeur avait à tort refusé de leur verser la rémunération afférente à la période au cours de laquelle ils avaient exercé leur droit de refuser de travailler. L'employeur considérait que la deuxième série de refus de travailler était la continuation de précédents refus où les plaignants avaient soulevé bon nombre des mêmes questions et qu'il n'était donc pas nécessaire que des agents de santé et sécurité de Ressources humaines et Développement social Canada fassent enquête de nouveau. Les agents de santé et sécurité avaient précédemment enquêté sur les refus de travailler et avaient conclu qu'il n'existait pas de danger. Les fonctionnaires étaient retournés au travail.

La Commission a conclu que l'employeur avait violé les articles 128 et 129 du *Code* en refusant de participer à une enquête interne ou de permettre qu'une enquête sur les refus de travailler soit entreprise par un agent de santé et sécurité. Elle a également conclu que l'employeur avait violé l'article 147 du *Code* en refusant de verser aux plaignants une rémunération pour la période durant laquelle ils avaient exercé leur droit que leur confère le *Code* de refuser de travailler et en faisant des menaces indues de représailles à des fonctionnaires qui exerçaient leurs droits au sens de cet article. La Commission a ordonné à l'employeur d'afficher la décision à un endroit où tous les employés pourraient en prendre connaissance.

L'accréditation des agents négociateurs

La Commission traite également de demandes d'accréditation ou d'annulation de l'accréditation et, sur demande, rend des décisions sur les droits du successeur. L'accréditation signifie que la Commission reconnaît le droit d'une organisation syndicale (agent négociateur) de représenter un groupe d'employés aux fins de leurs relations de travail avec l'employeur.

L'accréditation est accordée lorsque l'organisation syndicale qui en fait la demande peut prouver que la majorité des employés regroupés au sein de l'unité de négociation désirent être représentés par elle. L'accréditation s'accompagne du droit de négocier collectivement pour les employés inclus dans l'unité de négociation et de devenir leur agent négociateur.

Quiconque représente une majorité d'employés ne désirant plus être représentés par le syndicat accrédité peut demander l'annulation de l'accréditation. Une telle annulation peut aussi être accordée pour abandon ou pour fraude.

Les droits du successeur comportent le transfert des droits et obligations liés à l'accréditation, dans certaines circonstances. Par exemple, si un ministère ou une partie d'un ministère ou organisme devient un organisme distinct ou est intégré à un organisme distinct existant, les droits de représentation du syndicat sont protégés, et les conventions collectives continuent de s'appliquer aux employés qui seront mutés chez leur nouvel employeur. La Commission peut être appelée à rendre des ordonnances pour veiller à ce que ces transitions s'effectuent méthodiquement.

En 2006-2007, il y a eu deux nouvelles demandes d'accréditation, et neuf ont été reportées d'exercices précédents. Deux décisions ont été rendues, et les 11 dossiers ont été fermés.

Les plus historiques de ces demandes ont peut-être été celles reçues au nom des avocats travaillant au ministère de la Justice (MJ). Lorsque la nouvelle

Lorsque la nouvelle *LRTFP* est entrée en vigueur, les avocats du MJ n'ont plus été automatiquement exclus de la négociation collective, ce qui a ouvert la voie à l'accréditation d'une unité de négociation pour ces avocats.

LRTFP est entrée en vigueur, les avocats du MJ n'ont plus été automatiquement exclus de la négociation collective, ce qui a ouvert la voie à l'accréditation d'une unité de négociation pour ces avocats.

Dans **Federal Law Officers of the Crown c. Conseil du Trésor du Canada, Association des juristes du ministère de la Justice c. Conseil du Trésor du Canada et Conseil du Trésor du Canada c. Institut professionnel de la fonction publique du Canada**, 2006 CRTFP 45, la Commission a rendu une décision sur l'accréditation d'une unité de négociation pour tous les avocats du MJ.

En vertu de l'ancienne loi, un certificat d'accréditation avait été délivré à l'Institut professionnel de la fonction publique du Canada (IPFPC) comme agent négociateur d'un petit groupe d'avocats qui travaillaient dans le domaine du droit hors du MJ. Quand la nouvelle *LRTFP* est entrée en vigueur, la Federal Law Officers of the Crown (FLOC) et l'Association des juristes du ministère de la Justice (AJMJ) ont déposé des demandes d'accréditation auprès de la Commission. La demande de la FLOC couvrait tous les avocats du MJ qui travaillaient au bureau régional de l'Ontario (BRO) – environ 10 % des avocats du MJ. La demande de l'AJMJ concernait tous les avocats qui travaillaient pour le MJ. L'IPFPC a demandé et obtenu le statut d'intervenant à l'audience.

Le Conseil du Trésor a soutenu que ni l'une ni l'autre des unités de négociation proposées n'étaient habiles à négocier collectivement, arguant que l'unité de négociation devrait être une unité à l'échelle de la fonction publique. Pendant l'audience, l'AJMJ a modifié sa position pour affirmer que l'unité de négociation adéquate devrait être une unité à l'échelle de la fonction publique. La FLOC a déclaré que l'historique des relations entre les avocats travaillant au BRO et ceux travaillant ailleurs au Canada était tel que l'AJMJ ne pouvait représenter adéquatement les avocats du BRO et que l'AJMJ était en fait déterminée à agir contre les intérêts des avocats du BRO. La FLOC était d'avis qu'elle pouvait atteindre son objectif de parité avec les avocats de la Couronne de l'Ontario si elle formait sa propre unité de négociation, mais qu'elle échouerait si elle adhérait à une unité de négociation à l'échelle de la fonction publique.

Pour déterminer si un groupe d'employés constitue une unité habile à négocier collectivement, en vertu de la nouvelle *LRTFP*, la Commission doit prendre en compte la classification de ces employés définie par l'employeur et elle doit établir des unités qui correspondent aux groupes ou sous-groupes professionnels créés par l'employeur, à moins que cela ne permette pas une représentation satisfaisante des employés au sein de l'unité.

Le banc de la Commission a statué que l'unité proposée par la FLOC ne constituait pas un sous-groupe professionnel et que l'existence d'un taux de rémunération régional pour les avocats du BRO n'avait pas pour effet de créer un tel sous-groupe. La Commission n'approuvait pas le morcèlement et la multiplication des unités de négociation et a affirmé que des relations de travail saines nécessitent de grandes unités de négociation, dans toute la mesure du possible. Les différences entre les marchés régionaux ne justifient pas la création d'unités de négociation distinctes.

La preuve d'un conflit entre la FLOC et l'AJMJ n'établissait pas qu'une unité de négociation à l'échelle de la fonction publique mènerait à une représentation insatisfaisante des avocats du BRO. La Commission a conclu qu'une unité de négociation, à l'échelle de la fonction publique, composée de tous les avocats du groupe du droit (LA) dont le Conseil du Trésor est l'employeur était la seule unité de négociation adéquate. La Commission était convaincue que la majorité des membres du groupe du droit (LA) souhaitaient que l'AJMJ soit leur agent négociateur, et un certificat accréditant l'AJMJ comme agent négociateur a été délivré en temps opportun.

Le cas soulevait une question importante : Quel est l'équilibre à réaliser entre le droit de l'employé à la vie privée et le devoir légitime de l'employeur de maintenir la sécurité du lieu de travail?

Décisions de la Cour fédérale et de la Cour d'appel fédérale

Les décisions de la Commission et de ses arbitres de griefs peuvent être l'objet d'un contrôle judiciaire de la part de la Cour d'appel fédérale et de la Cour fédérale. En 2006-2007, 11 décisions ont été rendues par ces tribunaux concernant des décisions qui avaient été rendues par la Commission ou ses arbitres de griefs. Dans tous les cas, sauf un, les demandes de contrôle judiciaire ont été rejetées.

Dans **Procureur général du Canada c. Institut professionnel de la fonction publique du Canada**, 2006 CAF 185, la Cour d'appel fédérale a rendu une décision relative au degré de retenue concernant les décisions de la Commission sur des questions de procédure. La Cour a statué qu'il convient de faire preuve d'une très grande retenue en matière procédurale à l'égard de la Commission, qu'elle a qualifiée d'« organisme très spécialisé ». Elle a cité en l'approuvant un arrêt de la Cour suprême du Canada rendu dans Prassad c. Canada (ministre de l'Emploi et de l'Immigration), [1989] 1 R.C.S. 560, qui dit que, en règle générale, les tribunaux sont considérés comme étant « maîtres chez eux » et que, en l'absence de règles précises, ils fixent leur propre procédure à la condition de respecter les règles de l'équité et les règles de justice naturelle.

Dans **Procureur général du Canada c. Grover**, 2007 CF 28, la Cour a examiné la demande par l'employeur de contrôle judiciaire d'une décision d'un arbitre de grief de la Commission. Cette décision faisait droit à un grief présenté contre l'employeur parce qu'il avait imposé une suspension d'une durée indéterminée sans salaire à l'employé au motif que ce dernier avait refusé de se soumettre à un examen médical par un médecin du choix de l'employeur. L'arbitre de grief avait statué que l'employeur n'avait pas de raisons suffisantes à l'appui d'une telle demande.

Le cas soulevait une question importante : Quel est l'équilibre à réaliser entre le droit de l'employé à la vie privée et le devoir légitime de l'employeur de maintenir la sécurité du lieu de travail? La Cour a déclaré que le principe fondamental dans la jurisprudence applicable en matière de droit du travail est que les employés ont un droit ferme à la vie privée quant à leur intégrité physique et quant au médecin; par conséquent, une violation est commise si un employé est examiné contre sa volonté.

Donc, l'employeur ne peut pas ordonner à l'employé de se soumettre à un examen médical par un médecin du choix de l'employeur sans quelque obligation contractuelle ou autorisation législative expresse. Nonobstant cette conclusion, la Cour a jugé que l'obligation de l'employeur de veiller à la sécurité du lieu de travail était également un principe bien établi. Ce qui signifie que les employeurs ont le droit d'en savoir davantage au sujet du dossier médical d'un employé s'il y a des motifs raisonnables et probables de croire que l'employé présente un risque pour la santé ou la sécurité en milieu de travail.

La Cour a statué que, pour respecter le droit de l'employé à la vie privée et à l'intégrité physique, l'employeur doit explorer d'autres possibilités pour obtenir l'information nécessaire. Si l'employeur n'est pas satisfait de ces autres possibilités, et notamment d'un certificat médical remis par l'employé, il a le devoir d'expliquer clairement à l'employé les raisons pour lesquelles l'information est insuffisante.

La Cour a conclu que c'est seulement après que toutes ces mesures ont été prises qu'un employeur peut, dans certains cas, insister qu'un employé aille chez un médecin du choix de l'employeur. Il est significatif que la Cour ait statué que c'était important de souligner que l'intérêt de l'employeur devait se rapporter à la sécurité. Les préoccupations relatives au bien-fondé du congé de maladie d'un employé ne peuvent pas justifier la demande d'un examen médical. La Cour a conclu qu'il existait une différence fondamentale entre exiger un examen médical pour évaluer l'aptitude au travail et l'exiger pour déterminer le bien-fondé d'une maladie alléguée.

Il est toujours préférable de prévenir la discorde et de régler les différends avant que les parties adoptent des positions immuables qui exigent un recours à des procédures officielles axées sur les droits des parties et qui les placent en situation d'adversité.

La question de savoir dans quelle mesure les arbitres de différends et de griefs – au lieu des tribunaux judiciaires – ont le pouvoir d'accorder des dommages-intérêts, y compris les dommages-intérêts spéciaux et punitifs, et la question des principes juridiques applicables ont été l'objet de nombreux débats dans le domaine des relations de travail au Canada ces dernières années. Dans **Bédirian c. Canada (Procureur général)**, 2006 CF 1239, la Cour fédérale a examiné une décision d'un arbitre de grief de la Commission concernant le droit d'un employé de demander des dommages-intérêts à la suite d'une mesure disciplinaire prise par l'employeur puis annulée à l'étape de l'arbitrage de grief.

En décrivant les principes qui s'appliquent à l'attribution de dommages-intérêts généraux et punitifs, la Cour a affirmé que les deux types de dommages-intérêts exigeaient la preuve d'une faute de l'employeur donnant lieu à une cause indépendante d'action fondée sur la responsabilité contractuelle ou délictuelle. Une preuve d'un lien de causalité entre les mesures attaquées et les préjudices subis est également requise.

La Cour a statué que la conclusion de l'arbitre de grief que l'employeur n'avait pas commis d'erreur donnant lieu à des dommages-intérêts était déraisonnable parce que l'employeur avait traité le fonctionnaire injustement. La Cour a renvoyé le cas à un autre arbitre de grief de la Commission pour qu'il soit tranché conformément aux principes décrits par la Cour dans sa décision.

Le procureur général du Canada a porté la décision en appel. Le 8 juin 2007, la Cour d'appel fédérale a accueilli l'appel et annulé le jugement de la Cour fédérale. Dans **Canada (Procureur général) c. Bédirian**, 2007 CAF 221, la Cour d'appel fédérale a statué que, lorsqu'il s'agit de déterminer le droit à des dommages-intérêts dans des cas où des mesures disciplinaires sont considérées comme ayant été injustement imposées, la question est de savoir si l'employeur a commis un acte fautif ou délictuel distinct qui est susceptible d'entraîner une responsabilité, selon l'application des principes de responsabilité civile. La question n'est pas de savoir si l'employeur a agi inéquitablement ou de mauvaise foi, car cela, en soi, ne donne pas nécessairement lieu à une conclusion de responsabilité civile.

La Cour d'appel fédérale n'a trouvé dans le dossier dont elle était saisie aucun fondement permettant d'établir l'existence d'un acte fautif ou délictuel distinct. Par conséquent, des dommages-intérêts ne pouvaient être accordés. La décision de l'arbitre de grief de la Commission a été confirmée.

Les services de médiation

La médiation est un élément important du mandat législatif de la Commission et est un service crucial de la Commission. La législation régissant le travail de la Commission reconnaît clairement que l'une des clés de relations syndicales-patronales favorables est le règlement proactif et sans formalité des conflits dès qu'ils se manifestent.

Il est toujours préférable de prévenir la discorde et de régler les différends avant que les parties adoptent des positions immuables qui exigent un recours à des procédures officielles axées sur les droits des parties et qui les placent en situation d'adversité. La Commission favorise le règlement des conflits en milieu de travail par des méthodes sans formalité et novatrices. La médiation est bien acceptée, car elle vise à obtenir des résultats optimaux pour les deux parties, et il y a moins d'affrontement que dans le cas de l'arbitrage de griefs.

L'équipe des Services de règlement des conflits de la Commission comprend six médiateurs. Ces derniers représentent une ressource impartiale, qui aide les parties à résoudre leurs conflits d'une manière réciproquement satisfaisante.

Ces dernières années, la disponibilité de la médiation a conduit à une baisse du nombre d'affaires effectivement entendues à l'étape de l'arbitrage de griefs. Les parties à un conflit peuvent faire appel aux services de médiation de la Commission, même si l'affaire n'a pas été officiellement renvoyée à l'arbitrage. Dans ces cas-là, les interventions des services de médiation tendent à améliorer les relations à long terme entre les parties.

En vertu de la nouvelle *LRTFP*, il existe deux méthodes pour le règlement des conflits quant à la négociation collective : la conciliation et l'arbitrage de différends exécutoire.

En 2006-2007, la Commission a fourni des services de médiation dans 279 cas. Cela inclut 223 cas dans lesquels une plainte ou un grief avait été déposé et 56 cas dans lesquels une médiation préventive a été entreprise pour régler un différend avant qu'une demande ne soit déposée. En 2006-2007, il y a eu un accroissement du nombre de personnes ayant décidé de participer aux processus de médiation sans l'aide de représentants.

Les parties ont réussi à résoudre 89 % (soit 247) de ces cas avec l'aide de médiateurs nommés par la Commission. Voir le tableau 2 de l'annexe 2 pour obtenir des données sur la charge de travail de la Commission en matière de médiation en 2006-2007.

La Commission offre une gamme d'autres services de médiation, à savoir :

- la facilitation des discussions entre les parties de divers ministères et organismes, souvent dans le contexte de comités consultatifs syndicaux-patronaux;
- des interventions stratégiques rendant possibles des discussions sur de vastes questions susceptibles d'engendrer des différends;
- l'aide aux enquêtes dans des cas concernant des demandes d'accréditation, la détermination du nombre de membres à une date donnée et les droits du successeur;
- la facilitation des discussions sur la détermination des postes/des employés nécessaires pour assurer les services essentiels en cas de grève (les employés occupant ces postes n'ont pas le droit de grève).

La formation en médiation

En 2006-2007, les membres des Services de règlement des conflits ont donné 14 séances de négociation raisonnée et de médiation. Le programme national de formation de la Commission institué en 2000-2001 a permis, à ce jour, à près de 2 500 personnes de participer à cette formation.

Cette séance interactive de formation d'une durée de deux jours et demi permet aux participants d'acquérir des habiletés de base en négociation raisonnée et en médiation pouvant aider à résoudre des différends en milieu de travail. De plus, la formation permet d'examiner les questions associées au conflit et à la problématique de la communication entre les parties. Les participants ont l'occasion de mettre en pratique, par des mises en situation, les différentes habiletés et techniques de négociation et de médiation qu'ils ont apprises. La séance de formation leur permet également d'échanger leurs points de vue sur des questions de médiation.

L'auditoire visé comprend les personnes qui font de la résolution de conflit en milieu de travail comme les agents de relations de travail, les représentants syndicaux, les gestionnaires et les superviseurs ainsi que d'autres personnes œuvrant dans ce domaine, par exemple les agents du programme d'aide aux employés. On peut s'inscrire en ligne sur le site Web de la Commission, à www.pslrb-crtfp.gc.ca.

En 2006-2007, les médiateurs de la Commission ont en outre pris part à de nombreuses séances dans la fonction publique et hors de celle-ci qui ont contribué à une sensibilisation accrue quant à la manière dont la médiation peut être utilisée pour résoudre des différends. Des séances ont été tenues pour des universitaires, des gestionnaires et des spécialistes des ressources humaines, ainsi que pour des représentants du milieu syndical à l'échelle locale et à l'échelle nationale.

La négociation collective

En vertu de la nouvelle *LRTFP*, il existe deux méthodes pour le règlement des conflits quant à la négociation collective : la conciliation et l'arbitrage de différends exécutoire. Au moment de son accréditation, l'agent négociateur doit choisir l'une des méthodes pour chacune des unités de négociation qu'il représente. Ce choix peut être modifié avant chaque ronde de négociation. Peu importe la méthode retenue, l'employeur ou l'agent négociateur peut demander à la Commission

En 2006-2007, la Commission a été appelée sept fois à fournir les services d'un médiateur pour aider les parties à négocier leurs conventions collectives.

l'intervention d'un tiers. En 2006-2007, la Commission a été appelée sept fois à fournir les services d'un médiateur pour aider les parties à négocier leurs conventions collectives.

La conciliation accorde aux employés le droit de déclencher une grève, sous réserve de certaines conditions, et elle est donc qualifiée souvent de « voie de la conciliation/grève ». La nouvelle loi a instauré un processus pour aider les parties à conclure des conventions collectives, soit celui des commissions de l'intérêt public (CIP). Il s'agit d'organismes temporaires comprenant une ou trois personnes chargées par le ministre, sur la recommandation du président de la Commission, d'aider les parties en formulant des recommandations en vue d'un règlement. Ces recommandations ne sont pas exécutoires pour les parties. En 2006-2007, aucune demande visant à obtenir l'aide d'une CIP n'a été présentée, mais on s'attend à un certain nombre de demandes à cet égard avec la nouvelle ronde de négociation collective en 2007 et 2008.

Si les parties ne parviennent pas à s'entendre sur leurs conventions collectives par la négociation, un arbitrage exécutoire peut également être entrepris. Celui-ci conduit à une décision arbitrale qui est juridiquement exécutoire pour les parties et permet ainsi d'éviter une grève légale. Les conseils d'arbitrage sont établis par le président de la Commission.

Douze conseils d'arbitrage ont été établis en 2006-2007, dont sept ont donné lieu à des décisions arbitrales, y compris dans le cas d'une première convention collective.

Voir le tableau 3 de l'annexe 2 pour avoir des statistiques sur la charge de travail de la Commission en matière de négociation collective en 2006-2007.

Les services d'analyse et de recherche en matière de rémunération

En 2005-2006, par suite des dispositions de la nouvelle *LRTFP*, la Commission a créé une division pour qu'elle effectue des analyses et des recherches sur la rémunération. Cette division, à savoir les Services d'analyse et de recherche en matière de rémunération (SARR), permettra à la Commission de fournir de l'information impartiale, précise et opportune sur des taux comparatifs de rémunération, les salaires des employés, les conditions d'emploi et les avantages sociaux dans les secteurs public et privé.

Cette information sur la rémunération, obtenue par des enquêtes basées sur le marché, sera disponible pour les employeurs et les agents négociateurs participant au processus de négociation collective dans la fonction publique fédérale, ainsi que pour d'autres parties intéressées.

La rémunération est une question clé pour les employeurs et les employés à la table de négociation. Les négociations peuvent se dérouler plus harmonieusement lorsque les deux parties ont un accès égal à une information exacte et complète en matière de rémunération qui leur est fournie par une tierce partie neutre faisant autorité. Quand les parties entreprennent les négociations en convenant d'utiliser les données d'enquête en matière de rémunération de la Commission comme point de repère, elles peuvent se concentrer sur la négociation de taux de rémunération et d'avantages sociaux qui leur seront acceptables.

Les données sur la rémunération qui sont fournies par la Commission aideront aussi les conseils d'arbitrage et les CIP à formuler leurs recommandations en vue d'un règlement.

Le travail préparatoire

Au cours de l'année considérée ici, des projets importants ont été réalisés de manière à renforcer davantage les fondements des activités de la Commission touchant les recherches et les enquêtes sur la rémunération. De vastes consultations ont été entreprises avec les parties à la négociation dans la fonction publique fédérale. Ces séances ont confirmé que, quoique les parties puissent avoir des priorités, opinions et objectifs qui diffèrent, elles s'entendent sur la nécessité d'une information

Des réunions ont été tenues avec des représentants des gouvernements provinciaux pour solliciter leur participation à la coordination des activités d'enquête sur la rémunération dans un effort pour éviter les travaux redondants.

solide et fiable sur la rémunération et elles appuient fermement la prestation de ces services d'information par un tiers impartial.

Des réunions ont été tenues avec des représentants des gouvernements provinciaux pour solliciter leur participation à la coordination des activités d'enquête sur la rémunération dans un effort pour éviter les travaux redondants. Grâce à ces rencontres, on a pu comprendre à fond les questions de l'heure en rémunération au Canada et chercher à conclure des alliances à cet égard avec les administrations provinciales.

En 2006-2007, la Commission a recruté des recherchistes et des experts en évaluation des emplois et en rémunération pour qu'ils se joignent à son équipe principale d'employés. Cette équipe est aidée par des fournisseurs externes de services qui sont engagés pour élaborer des outils d'enquête et mener des sondages sur le terrain. Bien que ce modèle envisage la sous-traitance de l'élaboration des grandes enquêtes ainsi que des activités afférentes, il permet également à la Commission de maintenir une forte capacité interne pour surveiller l'élaboration des enquêtes et garantir la qualité des processus et des résultats d'enquête. Ce modèle assure à la Commission davantage de souplesse pour qu'elle puisse mener de petites enquêtes sur la rémunération de groupes particuliers ou des enquêtes spéciales sur des conditions de travail et avantages précis. De plus, la Commission peut ainsi effectuer des recherches socioéconomiques et d'autres recherches à l'appui de ses activités d'enquête.

Ce modèle inclut aussi une fonction consacrée au service à la clientèle, laquelle fonction est utilisée pour déterminer les exigences quant à l'analyse et aux données en matière de rémunération, répondre aux demandes de renseignements, diffuser les résultats des recherches et des enquêtes et promouvoir les produits et services d'analyse et de recherche en matière de rémunération de la Commission.

Un comité consultatif indépendant

En vertu de la nouvelle *LRTFP*, un comité consultatif est chargé de conseiller le président sur les services d'analyse et de recherche en matière de rémunération de la Commission. Ce comité est présidé par Maryanne Webber de Statistique Canada et comprend à l'heure actuelle les membres suivants :

- Louise Boivin (Confédération des syndicats nationaux);
- Michel Cavallin (Conseil de recherches en sciences humaines du Canada);
- Claude Danik (Association canadienne des employés professionnels);
- Denise Doherty-Delorme (Institut professionnel de la fonction publique du Canada);
- Richard Lafontaine (Parcs Canada);
- Guy Lalonde (Commission des relations de travail dans la fonction publique);
- David Orfald (Alliance de la Fonction publique du Canada);
- Suzanne Payette (Ressources humaines et Développement des compétences Canada);
- Robert Taylor (Fraternité internationale des ouvriers en électricité, section locale 2228);
- Anthony Rizzotto (Secrétariat du Conseil du Trésor du Canada).

Depuis leur réunion inaugurale tenue en janvier 2006, les membres du comité consultatif ont recommandé des stratégies et outils utiles pour communiquer avec les parties et consulter ces dernières et ils ont assuré une orientation quant aux moyens les plus efficaces pour solliciter et évaluer les propositions de projet de recherche et de sondage en matière de rémunération et pour faire rapport à ce sujet.

La composition représentative du groupe permet une compréhension précieuse des intérêts et préoccupations des employeurs et des agents négociateurs de la fonction publique, de même que l'occasion d'établir des relations de travail constructives avec les deux parties.

Au printemps 2006, le président de la Commission a écrit à toutes les parties en vertu de la nouvelle *LRTFP* et de la *Loi sur les relations de travail au Parlement (LRTP)* pour savoir de quel genre de renseignements sur la rémunération elles avaient besoin pour la ronde de négociation collective de la fonction publique en 2007 et 2008.

Dans l'année à venir, les membres du comité consultatif joueront un rôle clé dans la prestation de services consistant à donner des avis sur une enquête nationale en matière de rémunération – c'est à-dire sur l'orientation globale de cette enquête et sur bon nombre des méthodes et des questions de processus liées à l'élaboration et à la réalisation de l'enquête.

Déterminer les besoins en données sur la rémunération et choisir les projets initiaux

Au printemps 2006, le président de la Commission a écrit à toutes les parties en vertu de la nouvelle *LRTFP* et de la *Loi sur les relations de travail au Parlement (LRTP)* pour savoir de quel genre de renseignements sur la rémunération elles avaient besoin pour la ronde de négociation collective de la fonction publique en 2007 et 2008.

Près de la moitié des 50 parties avec lesquelles on a communiqué ont proposé un ou plusieurs projets de recherche pouvant être entrepris pour répondre à leurs besoins en données sur la rémunération. À la lumière de cette réponse, la Commission a initialement décidé de choisir certains projets pilotes sur la rémunération selon des critères incluant la possibilité de tester diverses méthodes, la portée de l'enquête ou du projet de recherche, l'intérêt conjoint de l'ensemble des parties en cause, les délais dans lesquels les données étaient nécessaires ainsi que les ressources et la capacité de la Commission à l'égard de l'exécution de ces projets.

À la fin de 2006-2007, trois études de comparabilité en matière de rémunération avaient été choisies. Des discussions ont été entreprises avec les parties en cause sur le cadre et les paramètres à utiliser pour effectuer les études. Cela comprenait le fait de choisir les professions et les points de comparaison à inclure dans les enquêtes et de déterminer les éléments de rémunération à mesurer, comme les salaires et/ou les avantages sociaux et les conditions de travail. Des travaux sont en cours pour engager les fournisseurs de services externes qui mèneront les études.

Déterminer les stratégies, méthodes et processus touchant les enquêtes

En plus de ces projets à court terme, les SARR sont en train d'examiner et de tester divers critères, méthodes et outils pour l'élaboration d'enquête à long terme. Ils travaillent en étroite collaboration avec Statistique Canada, afin de bénéficier de l'expertise de cet organisme dans la détermination et la résolution de questions de méthodologie et de processus liées à la réalisation d'une enquête à l'échelle nationale.

Comme autorité reconnue et bien établie et en tant que chef de file mondial dans la collecte de données et l'analyse statistique, Statistique Canada fournit aux SARR un accès à une équipe d'experts en méthodes d'enquête, en traitement de l'information et en opérations d'enquête. La portée du travail d'élaboration que doit entreprendre Statistique Canada pour la Commission couvre la conception de données d'enquête, l'analyse, l'assurance de la qualité, la collecte de données et les mécanismes de rapport.

Rayonnement et communications

En janvier 2007, la Commission a lancé le premier numéro du bulletin des SARR. Ce bulletin est offert à toutes les parties en vertu de la nouvelle *LRTFP* et de la *LRTP*, ainsi qu'à d'autres intervenants, et est affiché sur le site Web de la Commission, à www.pslrb-crtfp.gc.ca. Des mises à jour périodiques concernant les activités de la Commission liées à l'analyse et à la recherche en matière de rémunération continueront d'être fournies grâce à ce bulletin.

Perspectives

La Commission travaille à faire en sorte que les résultats de ses trois études de comparabilité en matière de rémunération à court terme soient disponibles à temps pour la prochaine ronde majeure de négociation collective dans la fonction publique fédérale prévue pour 2007-2008.

Il devrait y avoir au cours de la prochaine année de nouveaux travaux relatifs à l'élaboration d'un sondage nationale visant un vaste évantail des postes de la fonction publique fédérale. Cela inclura l'élaboration de l'enquête, les paramètres, la collecte de données, l'analyse ainsi que les processus de rapport. La diffusion d'une série préliminaire de résultats d'enquête est prévue pour 2009-2010.

Pour en savoir plus sur la Commission des relations de travail dans la fonction publique

Adresse postale de la Commission :

Commission des relations de travail dans la fonction publique
C.P. 1525, succursale B
Ottawa (Ontario)
Canada
K1P 5V2

La Commission peut être jointe par téléphone ou par télécopieur pendant la semaine entre 8 h et 16 h (HNE).

Téléphone : 613-990-1800
Télécopieur : 613-990-1849

La Commission peut également être jointe par courrier électronique, à mail.courrier@pslrb-crtfp.gc.ca

La bibliothèque de la Commission abrite une vaste collection de documents sur les relations de travail et fournit de l'aide en matière de référence en personne, par téléphone et par courrier électronique.

Immeuble C.D. Howe
240, rue Sparks
Tour ouest, 6e étage
Ottawa (Ontario)
Téléphone : 613-990-1813
Courrier électronique :
library-bibliotheque@pslrb-crtfp.gc.ca

Le site Web de la Commission – www.pslrb-crtfp.gc.ca – renferme une multitude de renseignements utiles, y compris ce qui suit :

- le résumé et le texte intégral de toutes les décisions de la Commission
- des renseignements concernant le mandat, la composition et les fonctions de la Commission
- les dates des audiences
- des renseignements sur l'état de la négociation collective
- des rapports annuels et des publications
- une foire aux questions, des fiches d'information, des notes de pratique et des guides
- des lois sur les relations de travail, des règlements et des formules
- des bulletins
- comment commander des ressources comme des vidéos
- comment s'inscrire pour la formation en médiation.

Annexe 1

Tableau 1 : Nombre d'unités de négociation et de fonctionnaires par employeur et par agent négociateur 1er avril 2006 au 31 mars 2007

Conseil du Trésor du Canada

Agent négociateur	Nombre d'unités de négociation	Nombre de fonctionnaires occupant un poste non exclu
Alliance de la Fonction publique du Canada	4	104 106
Association canadienne des agents financiers	1	3 233
Association canadienne des employés professionnels	2	11 060
Association des chefs d'équipe des chantiers maritimes du gouvernement fédéral	1	84
Association des juristes du ministère de la Justice	1	2 321
Association des pilotes fédéraux du Canada	1	437
Association des professeurs des collèges militaires du Canada	1	194
Association professionnelle des agents du service extérieur	1	1 191
Conseil des métiers et du travail des chantiers maritimes du gouvernement fédéral (Esquimalt (C. B.))	1	827
Conseil des métiers et du travail des chantiers maritimes du gouvernement fédéral (est)	1	743
Fraternité internationale des ouvriers en électricité, section locale 2228	1	1 020
Guilde de la marine marchande du Canada	1	1 015
Institut professionnel de la fonction publique du Canada	7	31 634
Syndicat canadien des communications, de l'énergie et du papier, section locale 588	1	31
Syndicat des agents correctionnels du Canada – CSN – Union of Canadian Correctional Officers	1	5 572
TCA – CANADA	1	10
TCA – CANADA, section locale 2182	1	343
Total pour le Conseil du Trésor	**27**	**163 821**

Tableau 1 : Nombre d'unités de négociation et de fonctionnaires par employeur et par agent négociateur 1er avril 2006 au 31 mars 2007

Autres employeurs

Agent négociateur	Nombre d'unités de négociation	Nombre de fonctionnaires occupant un poste non exclu
AGENCE CANADIENNE D'INSPECTION DES ALIMENTS		
Alliance de la Fonction publique du Canada	1	3 968
Institut professionnel de la fonction publique du Canada	3	1 695
Total	4	5 663
AGENCE DU REVENU DU CANADA		
Alliance de la Fonction publique du Canada	1	30 772
Institut professionnel de la fonction publique du Canada	1	10 207
Total	2	40 979
BUREAU DE L'ENQUÊTEUR CORRECTIONNEL		
Aucun agent négociateur	0	25
Total	0	25
BUREAU DU SURINTENDANT DES INSTITUTIONS FINANCIÈRES		
Alliance de la Fonction publique du Canada	1	25
Institut professionnel de la fonction publique du Canada	1	330
Total	2	355
BUREAU DU VÉRIFICATEUR GÉNÉRAL DU CANADA		
Alliance de la Fonction publique du Canada	2	480
Total	2	480
CENTRE DE LA SÉCURITÉ DES TÉLÉCOMMUNICATIONS		
Alliance de la Fonction publique du Canada	1	1 513
Total	1	1 513
COMITÉ DE SURVEILLANCE DES ACTIVITÉS DE RENSEIGNEMENT DE SÉCURITÉ		
Aucun agent négociateur	0	0
COMMISSION CANADIENNE DE SÛRETÉ NUCLÉAIRE		
Institut professionnel de la fonction publique du Canada	1	381
Total	1	381

Tableau 1 : Nombre d'unités de négociation et de fonctionnaires par employeur et par agent négociateur 1er avril 2006 au 31 mars 2007

Autres employeurs *(suite)*

Agent négociateur	Nombre d'unités de négociation	Nombre de fonctionnaires occupant un poste non exclu
COMMISSION CANADIENNE DES AFFAIRES POLAIRES		
Aucun agent négociateur	0	5
Total	0	5
COMMISSION DE LA CAPITALE NATIONALE		
Alliance de la Fonction publique du Canada	1	354
Total	1	354
CONSEIL DE RECHERCHES EN SCIENCES HUMAINES DU CANADA		
Alliance de la Fonction publique du Canada	1	173
Total	1	173
CONSEIL DE RECHERCHES EN SCIENCES NATURELLES ET EN GÉNIE DU CANADA		
Aucun agent négociateur	0	348
Total	0	348
CONSEIL NATIONAL DE RECHERCHES DU CANADA		
Association des employés du Conseil de recherches	6	2 281
Institut professionnel de la fonction publique du Canada	4	1 639
Total	10	3 920
INSTITUTS DE RECHERCHE EN SANTÉ DU CANADA		
Alliance de la Fonction publique du Canada	1	25
Total	1	25
OFFICE NATIONAL DE L'ÉNERGIE		
Institut professionnel de la fonction publique du Canada	1	323
Total	1	323
OFFICE NATIONAL DU FILM		
Institut professionnel de la fonction publique du Canada	2	140
Syndicat canadien de la fonction publique, section locale 2656	2	132
Syndicat général du cinéma et de la télévision (SCFP, section locale 9854)	1	117
Total	5	389

Tableau 1 : Nombre d'unités de négociation et de fonctionnaires par employeur et par agent négociateur 1er avril 2006 au 31 mars 2007

Autres employeurs *(suite)*

Agent négociateur	Nombre d'unités de négociation	Nombre de fonctionnaires occupant un poste non exclu
OPÉRATIONS DES ENQUÊTES STATISTIQUES		
Alliance de la Fonction publique du Canada	2	1 913
Total	2	1 913
PARCS CANADA		
Alliance de la Fonction publique du Canada	1	7 345
Total	1	7 345
PERSONNEL DES FONDS NON PUBLICS, FORCES CANADIENNES		
Alliance de la Fonction publique du Canada	11	846
Syndicat des employés du secteur des services et de l'hospitalité	1	4
Union internationale des travailleurs et travailleuses unis de l'alimentation et du commerce	12	899
Total	24	749
PÉTROLE ET GAZ DES INDIENS DU CANADA		
Aucun agent négociateur	0	71
Total	0	71
PROGRAMME DES OBLIGATIONS D'ÉPARGNE DU CANADA		
Aucun agent négociateur	0	15
Total	0	15
SERVICE CANADIEN DU RENSEIGNEMENT DE SÉCURITÉ		
Alliance de la Fonction publique du Canada	1	204
Total	1	204
TABLE RONDE NATIONALE SUR L'ENVIRONNEMENT ET L'ÉCONOMIE		
Aucun agent négociateur	0	25
Total	0	25
Total pour les autres employeurs	**59**	**6 255**
Total pour tous les employeurs	**86**	**23 076**

Tableau 2 : Nombre d'unités de négociation et de fonctionnaires par agent négociateur 1er avril 2006 au 31 mars 2007

Agent négociateur accrédité	Nombre d'unités de négociation	Nombre de fonctionnaires occupant un poste non exclu
Alliance de la Fonction publique du Canada	28	151 724
Association canadienne des agents financiers	1	3 233
Association canadienne des employés professionnels	2	11 060
Association des chefs d'équipe des chantiers maritimes du gouvernement fédéral	1	84
Association des employés du Conseil de recherches	6	2 281
Association des juristes du ministère de la Justice	1	2 321
Association des pilotes fédéraux du Canada	1	437
Association des professeurs des collèges militaires du Canada	1	194
Association professionnelle des agents du service extérieur	1	1 191
Conseil des métiers et du travail des chantiers maritimes du gouvernement fédéral (Esquimalt (C. B.))	1	827
Conseil des métiers et du travail des chantiers maritimes du gouvernement fédéral (est)	1	743
Fraternité internationale des ouvriers en électricité, section locale 2228	1	1 020
Guilde de la marine marchande du Canada	1	1 015
Institut professionnel de la fonction publique du Canada	20	46 349
Syndicat canadien de la fonction publique, section locale 2656	2	132
Syndicat canadien des communications, de l'énergie et du papier, section locale 588	1	31
Syndicat des agents correctionnels du Canada – CSN – Union of Canadian Correctional Officers	1	5 572
Syndicat des employés du secteur des services et de l'hospitalité	1	4
Syndicat général du cinéma et de la télévision (SCFP section locale 9854)	1	117
TCA – CANADA	1	10
TCA – CANADA, section locale 2182	1	343
Union internationale des travailleurs et travailleuses unis de l'alimentation et du commerce	12	899
Total	**86**	**229 587***

*Le nombre total de fonctionnaires indiqué dans ce tableau diffère de celui du tableau 1 car le total de ce tableau n'inclut pas les employés non représentés par un agent négociateur.

Annexe 2

Tableau 1 : Cas devant la Commission des relations de travail dans la fonction publique 2006-2007

	Cas reportés d'exercices précédents	Nouveaux cas soumis	Nombre total de cas	Dossiers fermés (y compris les cas réglés, retirés et tranchés)	Cas reportés à 2007-2008	Décisions/ ordonnances[1]
Griefs	3 960	1 251	5 211	2 219	2 992	94
Plaintes de pratiques déloyales de travail	76	50	126	37	89	12
Plaintes selon le *Code canadien du travail*	25	5	30	12	18	1
Accréditations	9	2	11	11	0	2
Annulations d'accréditation	0	3	3	0	3	0
Détermination des droits du successeur	1	0	1	1	0	1
Détermination des postes de direction ou de confiance	133	273	406	342	64	149
Désignation de postes liés à des services essentiels	6	1	7	7	0	0
Demandes de réexamen de décisions de la Commission	2	1	3	1	2	1
Demandes de prorogation de délai	22	107	129	6	123	2
Autre	1	0	1	0	1	0
Total	**4 235**	**1 693**	**5 928**	**2 636**	**3 292**	**262**

[1] Une décision ou ordonnance peut s'appliquer à plus d'un cas.

Tableau 2 : Cas soumis aux Services de médiation 2006-2007

	Cas reportés de l'exercice précédent	Cas soumis en 2006-2007	Cas dans lesquels la médiation a été refusée par les parties	Nombre total de cas de médiation	Nombre total de cas reportés à l'exercice suivant*	Nombre total de cas de médiation menés à terme	Cas réglés ou retirés	Cas non réglés	Taux de réussite
Médiation Griefs/plaintes	1 650	1 115	557	2 208	1 985	223	197	26	88 %
Médiation préventive	19	71	0	90	34	56	50	6	89 %

*Il est important de noter que ce chiffre représente des dossiers individuels créés à la Commission lorsque les cas sont reçus par celle-ci. Plusieurs d'entre eux peuvent, parfois, être regroupés dans un cas type, ce qui pourrait résoudre de 50 à 100 dossiers lors d'un seul processus de médiation. Un exemple de cette situation est la résolution de griefs relativement à l'exactitude du contenu d'une description de travail et qui s'applique à plusieurs personnes au sein d'une même unité de travail.

Tableau 3 : Cas de négociation collective 2006-2007

	Cas reportés de l'exercice précédent	Cas soumis en 2006-2007	Total	Cas réglés	Décisions arbitrales	Cas reportés à l'exercice suivant
Conseils d'arbitrage	3	9	12	1	7	4
	Cas reportés de l'exercice précédent	**Cas soumis en 2006-2007**	**Total**	**Cas réglés**	**Rapport du médiateur**	**Cas reportés à l'exercice suivant**
Demandes de médiateur	2	5	7	4	2	1
	Cas reportés de l'exercice précédent	**Cas soumis en 2006-2007**	**Total**	**Cas réglés**	**Rapport du bureau de conciliation**	**Cas reportés à l'exercice suivant**
Bureaux de conciliation/ Commissions de l'intérêt public	2	0	2	2	0	0

Annexe 3

Commissaires de la Commission des relations de travail dans la fonction publique

Commissaires à temps plein

Casper M. Bloom, c.r., Ad. E.

Président **(nommée le 2 janvier 2007)**

Né à Montréal, Casper M. Bloom a obtenu un baccalauréat ès arts de l'Université McGill, une maîtrise en administration des affaires de l'Université de Western Ontario et une licence en droit de l'Université de Montréal. En 1967, Me Bloom a été admis au Barreau du Québec et a commencé à pratiquer le droit chez Ogilvy Renault, où il est devenu par la suite un associé principal et a poursuivi sa pratique jusqu'en l'an 2000.

Spécialiste en droit du travail et de l'emploi, Me Bloom a plaidé dans les deux langues officielles devant de nombreux tribunaux judiciaires et administratifs, y compris les cours provinciale et supérieure et la Cour d'appel du Québec, la Cour fédérale, des conseils d'arbitrage dans plusieurs provinces, différents conseils des relations de travail et les commissions des droits de la personne du Québec et du Canada. Me Bloom a été nommé conseil de la reine en 1985.

De 2000 à 2002, Me Bloom a rempli les fonctions de président et chef de la direction de l'Association canadienne des Armateurs des Grands Lacs, où il était responsable des relations de travail de tous les principaux transporteurs armateurs du Réseau Grands Lacs/Voie maritime du Saint-Laurent. De 2002 à 2006, Me Bloom a été conseiller juridique et directeur des relations avec le personnel académique et non académique de l'Université Concordia.

Me Bloom a été souvent sollicité par les gouvernements pour donner des avis sur des questions de politique nationale et d'intérêt public, par exemple la loi électorale, les droits linguistiques, les droits à l'égalité et l'unité canadienne. Il est reconnu nationalement et internationalement pour la défense du droit public, ayant agi à plusieurs titres, y compris comme bâtonnier du Barreau de Montréal, président national de la section du droit du travail de l'Association du Barreau canadien, président de la section de droit du travail de la division du Québec de l'Association du Barreau canadien, président de la Lord Reading Law Society et président de la division du Québec de l'Association du Barreau canadien. De plus, il a été membre du Programme de contestation judiciaire fédéral, a été gouverneur de la Fondation du Barreau du Québec et est présentement un administrateur de la Fondation pour la recherche juridique. Sur le plan communautaire, il est membre des conseils d'administration du Congrès juif canadien et des Amis canadiens de l'Université de Tel Aviv. Il est également membre du conseil d'administration et du comité exécutif du centre universitaire de santé McGill. Me Bloom a de plus été chargé de cours à l'Université McGill dans le domaine du droit du travail et de l'emploi de 1972 à 1977.

Me Bloom a reçu de nombreux prix et distinctions, dont le Prix de Distinction du ministère de la Justice du Canada en 1998 pour sa contribution à l'égard de la dualité juridique, linguistique et culturelle du Canada, le Prix du mérite du Barreau du Québec en 2000 et le Prix des droits de la personne de la Lord Reading Law Society en 1994.

Le 2 janvier 2007, il a été nommé président de la Commission des relations de travail dans la fonction publique pour une période de trois ans.

Ian R. Mackenzie

Vice-président

Ian R. Mackenzie est un ancien de l'Université Carleton, qui lui a décerné un baccalauréat ès arts avec spécialisation en sciences politiques et une maîtrise en sociologie. Diplômé en droit de l'Université de Windsor, il est membre du Barreau de l'Ontario depuis 1992. Il a fait de la pratique privée dans un cabinet d'avocats d'Ottawa de 1992 à 1993, en droit du travail. Il a été agent de recherche auprès d'un agent négociateur de la fonction publique fédérale de 1994 à 1997, puis directeur exécutif de l'Association professionnelle des agents du service extérieur de 1998 à 2000. Il a été conseiller juridique au ministère de la Justice en 1997-1998 et de 2000 à 2002, travaillant dans les domaines de la rémunération des juges et du droit administratif.

De 1993 à 2000, M[e] Mackenzie a été membre du Conseil national mixte (CNM), où il a siégé à plusieurs comités : celui des directives sur le service extérieur, celui du réaménagement des effectifs et celui de l'équité en matière d'emploi. De 2001 à 2002, il a été président du Comité des directives sur le service extérieur du Conseil national mixte. Il a été membre du Groupe consultatif sur l'équité du Barreau du Haut-Canada de 1999 à 2002. Il a enseigné le droit du travail et le droit public à l'Université Carleton, de même que dans le cadre du programme d'admission au Barreau de l'Ontario.

Le 3 juillet 2002, il a été nommé commissaire à temps plein de l'ancienne CRTFP. Le 5 mai 2005, il a été nommé vice-président de la nouvelle CRTFP, pour une période de cinq ans.

M[e] Mackenzie a rempli les fonctions de président intérimaire du 2 septembre 2006 au 1[er] janvier 2007.

Sylvie Matteau

Vice-présidente (fin du mandat le 1er septembre 2006)

Sylvie Matteau a été admise au Barreau du Québec en 1981, après avoir terminé des études en droit à l'Université de Sherbrooke et obtenu une maîtrise de l'Université McGill (droit international (droit aérien et de l'espace)). En 1981, elle a étudié pendant une courte période à l'Académie de droit international de La Haye, aux Pays-Bas. Après ses études universitaires, elle a occupé un emploi à la fonction publique fédérale, de 1982 à 1985. En 1985, elle a joint les rangs de l'Institut canadien pour la paix et la sécurité internationales, où elle a travaillé pendant deux ans dans le domaine du règlement de différends.

Après être retournée à Montréal, elle a ouvert un cabinet et a mis sur pied l'un des premiers services de médiation privés à Montréal en 1987. Au cours des années qui ont suivi, elle s'est consacrée à toutes les facettes du règlement extrajudiciaire des conflits, plus particulièrement à leur application en milieu de travail. Elle a souvent collaboré avec divers instituts et groupes de formation dans ce domaine, notamment avec l'Université de Sherbrooke (de 2000 à 2003), dans le cadre du programme d'études supérieures en génie, et avec l'Institut de médiation et d'arbitrage du Québec (en 2001-2002).

M[e] Matteau a été conférencière-invitée à l'Université McGill, à la *Pontificia Universidad Católica de Chile* (en 1998) et à l'Association du Barreau du Royaume du Cambodge (de 2001 à 2004). Elle a été membre du comité directeur et animatrice du Forum canadien sur le règlement des différends en 1995 et, de l'an 2000 jusqu'en avril 2004, elle a été présidente du Réseau pour la résolution de conflits Canada, un organisme national dont le mandat est de promouvoir la résolution de conflits dans les écoles, les collectivités et les milieux de travail.

M[e] Matteau a été nommée vice-présidente de l'ancienne CRTFP pour un mandat de trois ans à compter du 2 septembre 2003. Le 8 mai 2006, elle a été désignée pour agir à titre de présidente intérimaire de la nouvelle CRTFP, jusqu'à l'expiration de son mandat de vice-présidente.

Georges Nadeau

Vice-président

En 1978, M. Nadeau a obtenu un baccalauréat en administration des affaires du Centre des études universitaires dans l'Ouest québécois de l'Université du Québec. De 1978 à 1983, il a occupé les fonctions de représentant syndical auprès du Syndicat des approvisionnements et services, une composante de l'Alliance de la Fonction publique du Canada. En 1983, il a accédé au poste d'agent dans la section des griefs et d'arbitrage de l'Alliance, poste qu'il a occupé jusqu'en 1996. Au cours de ces treize années, M. Nadeau a plaidé un nombre important de dossiers de griefs et de plaintes dans diverses juridictions au Canada. De 1996 à 1998, l'Alliance lui a confié la responsabilité de coordonner la section de la négociation collective.

En 1998, l'Institut professionnel de la fonction publique du Canada, un des plus importants syndicats de professionnels au pays, l'engageait à titre de gestionnaire principal des services de représentation, poste qu'il a occupé jusqu'à sa nomination à la Commission. M. Nadeau a notamment été responsable des activités touchant la négociation collective, les services de représentation des membres, la recherche, les services de pension et d'avantages sociaux ainsi que le maintien et le recrutement des délégués, des membres et des unités de négociation.

M. Nadeau a coprésidé en 2004-2005 le groupe de travail sur les recours en matière de dotation mis sur pied par le sous-comité des sous-ministres sur la dotation et les recours. De 2001 à 2005, M. Nadeau a siégé au Comité des relations syndicales-patronales du Conseil national mixte. Il a participé en 1995-1996, à titre de représentant de l'Alliance de la Fonction publique du Canada, au groupe de travail formé par le Congrès du travail du Canada sur la refonte du *Code canadien du travail*. De 1992 à 1995, il a été membre du Conseil du module des études de premier cycle en relations industrielles de l'Université du Québec.

Le 5 mai 2005, M. Nadeau a été nommé vice-président de la Commission des relations de travail dans la fonction publique, pour un mandat de quatre ans qui a commencé le 6 juin 2005.

Michele A. Pineau

Vice-présidente (nommée le 1er janvier 2007)

Michele A. Pineau est une médiatrice et une arbitre d'expérience qui se spécialise dans la résolution de litiges liés au travail et à l'emploi.

Me Pineau est diplômée en droit de l'Université McGill (baccalauréat en droit civil) et est membre du Barreau du Québec depuis 1981. Elle a obtenu un baccalauréat ès arts du St. Patrick's College (Université Carleton) et un baccalauréat français de l'Université de Paris (Sorbonne) en 1968. En outre, elle a reçu une vaste formation en arbitrage et en médiation au Canada et aux États-Unis et a été l'une des premières formatrices en résolution des différends au Canada.

Plus récemment, Me Pineau a occupé le poste de vice-présidente du Conseil canadien des relations industrielles pendant huit ans et, en 2002, on lui a remis la Médaille du jubilé d'or de la Reine pour contribution exceptionnelle au travail.

Auparavant, Me Pineau a dirigé un cabinet privé d'arbitrage et de médiation œuvrant en Ontario et au Québec. Elle a mis au point des programmes de résolution des différends pour Justice Canada, Agriculture Canada, l'Institut d'arbitrage et de médiation du Québec, la Chambre des notaires du Québec, le ministère de la Santé et des Services sociaux du Québec, la Société canadienne de règlement des différends (Québec), la Société québécoise de développement de la main-d'œuvre et l'Université de Sherbrooke.

M[e] Pineau a travaillé comme conseillère juridique pour le Conseil du Trésor, l'Agence du revenu du Canada et la Commission de l'immigration et du statut de réfugié et elle a été directrice nationale des relations de travail pour la Société canadienne des postes. Elle a également occupé le poste d'avocate de l'employeur dans diverses sociétés québécoises.

Avant d'obtenir son diplôme en droit, M[e] Pineau a travaillé en tant que spécialiste des ressources humaines pour le secteur de l'industrie privée et a brièvement travaillé comme agente des services syndicaux pour l'Alliance de la Fonction publique (composante nationale), ainsi qu'au Bureau de recherches sur les traitements.

M[e] Pineau est une arbitre et une médiatrice certifiée (Institut d'arbitrage et de médiation du Canada). Elle est membre de l'Ontario Labour-Management Arbitrators Association, de l'Institut canadien d'administration de la justice et du Conseil canadien des tribunaux administratifs. Elle a œuvré à divers endroits au Canada et a participé à des échanges avec des commissions du travail et des tribunaux aux États-Unis, au Japon, en Nouvelle-Zélande et en Australie.

M[e] Pineau a été nommée vice-présidente de la Commission des relations de travail dans la fonction publique le 1[er] janvier 2007, pour une période de cinq ans.

Dan Butler

Commissaire

Dan Butler apporte à la Commission des relations de travail dans la fonction publique plus de 25 ans d'expérience en relations de travail dans le secteur public. Après des études de premier et deuxième cycles, en sciences politiques, à l'Université York et à l'Université Carleton, M. Butler s'est joint à l'Institut professionnel de la fonction publique du Canada, en janvier 1980, comme agent de recherche. À l'IPFPC, il a ensuite été agent de recherche en chef (de 1981 à 1986), négociateur (de 1986 à 1997) et chef de la section Négociations collectives et relations de travail nationales (1999-2001).

Tout au long de ces affectations, M. Butler s'est principalement concentré sur la négociation collective et la résolution de conflits; il a acquis de l'expérience en négociation en vertu de six lois relatives au travail, représentant des employés de la catégorie scientifique et professionnelle qui travaillaient pour une douzaine d'employeurs publics. M. Butler a aussi agi comme porte-parole syndical principal dans des dossiers nationaux, y compris concernant la modernisation de la classification, l'équité salariale et la réforme de la dotation. De 1997 à 1999, il a fourni des conseils d'orientation et de stratégie à la Commission de la fonction publique dans le cadre d'un accord en matière d'échange, comme conseiller principal et chef de projet à la Direction générale de la recherche de la CFP.

En mai 2001, M. Butler a été nommé secrétaire général du Conseil national mixte (CNM) de la fonction publique. En cette qualité, M. Butler a accepté de vastes responsabilités comme tierce partie neutre facilitant les relations entre le gouvernement du Canada et ses agents négociateurs. Le mandat du CNM en tant que « tribune de choix » de la fonction publique incluait l'élaboration conjointe de directives établissant des modalités d'emploi pour l'ensemble de la fonction publique, des consultations nationales sur des politiques de l'employeur et sur la modernisation de la législation, le règlement de griefs au CNM ainsi que d'appels en matière de régime d'assurance et, enfin, la mise au point de méthodes pour une vaste capacité de recherche en rémunération.

M. Butler a en outre assumé des responsabilités parallèles comme secrétaire général du Conseil consultatif de la Commission de la fonction publique et à titre de cosecrétaire du Comité consultatif syndical-patronal sur la Loi sur la modernisation de la fonction publique.

M. Butler a été nommé commissaire à temps plein de la Commission des relations de travail dans la fonction publique le 24 octobre 2005, pour une période de trois ans.

Barry Done

Commissaire

Barry Done est diplômé de l'Université Carleton, qui lui a décerné un baccalauréat ès arts avec spécialisation en droit et en sciences politiques.

Après une brève période à la fonction publique fédérale, il a amorcé ce qui est devenu une carrière de 28 ans et demi à l'Alliance de la Fonction publique du Canada (AFPC). Le premier poste qu'a occupé M. Done au sein de l'AFPC a été celui d'agent des services auprès de la Composante nationale à Ottawa; à ce titre, il a représenté des membres de la composante lors des audiences de griefs au dernier palier dans les ministères qui lui étaient affectés (Travail Canada, Statistique Canada, Industrie et Commerce, Bureau du vérificateur général, etc.). Le rôle d'agent des services consistait également à tenir des colloques régionaux, à représenter les membres dans des affaires concernant l'emploi dans la fonction publique et à fournir des conseils aux sections locales de l'ensemble du Canada.

En novembre 1981, M. Done a déménagé à Kingston, où il est devenu représentant régional, à la Direction de l'organisation de l'AFPC. Là-bas, il a continué d'assurer une représentation dans les appels et de donner des séances de formation syndicale sur diverses questions pendant les fins de semaine et comme conférencier invité. En outre, il est devenu coordonnateur de la santé et de la sécurité, a représenté des membres de la région de Kingston à la suite de refus de travailler et a mené des enquêtes conjointes de santé et sécurité au travail en collaboration avec Travail Canada. Au cours des dernières années où il a occupé ce poste, il a été nommé directeur adjoint de la Direction de l'organisation et a supervisé tous les représentants régionaux du Canada. De plus, à titre d'agent législatif de l'AFPC, il a coordonné des renvois à la Cour fédérale et a servi de lien entre l'Alliance et son cabinet d'avocats. Pendant cette période, il a participé à la rédaction du premier cours de l'Alliance sur la représentation en appel, a commencé à présenter des cas devant l'ancienne Commission des relations de travail dans la fonction publique, et a rédigé et animé un cours télévisé en trois parties sur la planification de la retraite pour le Kingston and District Labour Council.

En avril 1989, M. Done a accepté un poste à temps plein d'agent de grief et d'arbitrage à la Direction de la négociation collective de Winnipeg et a ainsi représenté des membres de l'Alliance dans des affaires arbitrables, un peu partout au Canada.

M. Done a été nommé commissaire à temps plein de la Commission des relations de travail dans la fonction publique le 7 novembre 2005, pour une période de trois ans.

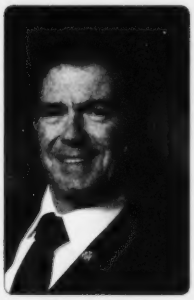
Léo-Paul Guindon

Commissaire

Né à Montréal (Québec), M[e] Léo-Paul Guindon est diplômé de l'Université du Québec à Montréal, où il a obtenu une licence en droit. Il a été admis au Barreau du Québec en 1983. M[e] Guindon est un médiateur familial reconnu et, comme avocat exerçant dans le privé, il a beaucoup d'expérience en droit administratif, du travail, civil et immobilier. Il a en outre travaillé comme consultant en relations de travail auprès de l'Alliance des professeurs de Montréal.

Depuis 1994, M[e] Guindon a exercé, à temps partiel, les fonctions de président du Conseil arbitral de l'assurance-emploi de la Division régionale du Québec (district de Montréal Centre-Ville).

M[e] Guindon a été nommé commissaire à temps plein de l'ancienne CRTFP le 1[er] juin 2000. Sa nomination a été renouvelée le 1[er] juin 2004, pour une période de trois ans. Sa nomination s'est poursuivie à la nouvelle CRTFP pendant tout le reste de son mandat.



Dan R. Quigley

Commissaire

Dan R. Quigley a terminé avec succès ses études en relations de travail et en négociation collective à la School for Workers de l'Université du Wisconsin.

M. Quigley a commencé sa carrière dans la fonction publique comme apprenti chaudronnier, à Victoria, en 1976. Devenu compagnon en 1980, il a été président national du Conseil des métiers et du travail des chantiers maritimes du gouvernement fédéral (Esquimalt (C.-B.)) de 1986 jusqu'à sa nomination à l'ancienne Commission des relations de travail dans la fonction publique.

M. Quigley a été membre du Conseil national mixte du Canada pendant une quinzaine d'années; il a participé à l'élaboration d'importantes politiques et directives, notamment sur le réaménagement des effectifs, ainsi qu'au programme de réduction du personnel civil des Forces armées canadiennes; il a contribué aussi à la mise en œuvre des régimes de soins de santé, d'assurance-invalidité et de soins dentaires de la fonction publique fédérale.

Il a occupé divers postes et a notamment été : négociateur en chef du Conseil des métiers et du travail des chantiers maritimes du gouvernement fédéral (Esquimalt); président du Comité des relations syndicales-patronales du Conseil national mixte; coprésident et fondateur du Conseil consultatif de la Commission de la fonction publique; coprésident du Sous-comité syndical-patronal des ressources humaines du ministère de la Défense nationale (MDN) et conseiller national du Programme d'aide aux employés du MDN, ainsi que membre de l'International and Canadian Representatives Liaison Committee.

M. Quigley a travaillé et donné des avis à la Commission de la fonction publique, de même qu'aux syndicats nationaux des Philippines, concernant la négociation collective, la dotation et les relations de travail.

Le 19 novembre 2001, M. Quigley a été nommé commissaire à temps plein de l'ancienne CRTFP. Cette nomination a été renouvelée le 19 novembre 2003, pour une période de trois ans. Sa nomination a été reconduite à la nouvelle CRTFP jusqu'à la fin de son mandat. Le 19 novembre 2006, M. Quigley a de nouveau été nommé commissaire, pour un mandat de trois ans.

Jean-Pierre Tessier

Commissaire (fin du mandat le 28 février 2007)

M[e] Tessier a obtenu son diplôme en droit de l'Université Laval en 1970 et a été admis au Barreau du Québec l'année suivante. Il compte près d'une trentaine d'années d'expérience dans le domaine des relations de travail. Il a agi comme avocat-conseil, directeur des relations de travail et négociateur en chef pour la Fédération des commissions scolaires du Québec de 1971 à 1985. Il a aussi agi à titre de négociateur pour le ministère de la Santé auprès de la Fédération des médecins omnipraticiens du Québec de 1989 à 1996. Diverses entreprises des secteurs privé, parapublic, corporatif-public et public ont également eu recours à son expertise.

Il a été président du Conseil arbitral de l'assurance-emploi pour la région de Québec/Sainte-Foy. Depuis 1985, Me Tessier a pratiqué le droit, principalement en tant que négociateur et procureur lors d'arbitrages en relations de travail, comme associé dans un cabinet d'avocats et au sein de sa propre société de relations de travail.

Le 28 février 2000, Me Tessier a été nommé commissaire à temps plein de l'ancienne CRTFP, pour une période de quatre ans. Cette nomination a été renouvelée le 28 février 2004, pour une période de trois ans. Sa nomination a été reconduite à la nouvelle CRTFP jusqu'à la fin de son mandat.

Commissaires à temps partiel	Fin du mandat
Bruce Archibald, c.r.	8 décembre 2009
Ruth Elizabeth Bilson, c.r.	15 septembre 2007
Mary Ellen Cummings	10 mars 2007
Joan M. Gordon	12 mai 2007
Thomas Kuttner, c.r.	20 mai 2007
Paul E. Love	10 mars 2007
Kenneth E. Norman	15 septembre 2006
John J. Steeves	10 mars 2007
Denise T. Wilson	20 mai 2006